

**PENGARUH *HARD SKILL* DAN *SOFT SKILL* TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT. WENANG PERMAI SENTOSA**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh
Gelar Sarjana Terapan Manajemen (S.Tr.M)
Pada Program Studi Manajemen Bisnis*

Oleh

TRISYE YUNITA TAMBARIKI

NIM : 21 053 131



**POLITEKNIK NEGERI MANADO
JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS D-IV**

2025

Trisye Yunita Tambariki, 2025 “**Pengaruh *Hard Skill* Dan *Soft Skill* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Wenang Permai Sentosa**”. Di bawah bimbingan Dra. Margaretha Annatje Rundengan, M.Pd dan Djibrael Djawa, SE, M.Int.Holt.Manag

ABSTRAK

Penelitian ini berjudul “Pengaruh *Hard Skill* dan *Soft Skill* terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Wenang Permai Sentosa”. Permasalahan utama yang diangkat adalah masih adanya ketidakseimbangan antara kemampuan teknis (*hard skill*) dan kemampuan non-teknis (*soft skill*) karyawan. Beberapa karyawan dinilai kurang menguasai keterampilan teknis, sedangkan yang lain masih lemah dalam hal pengendalian emosi, disiplin, serta etika kerja. Hal ini berdampak pada kinerja karyawan yang belum maksimal. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *hard skill* terhadap kinerja karyawan, mengetahui pengaruh *soft skill* terhadap kinerja karyawan, serta melihat seberapa besar pengaruh keduanya secara bersama-sama terhadap peningkatan kinerja karyawan di PT. Wenang Permai Sentosa. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Data dikumpulkan melalui observasi, kuesioner, serta studi pustaka. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan PT. Wenang Permai Sentosa, dengan teknik analisis menggunakan regresi berganda untuk mengukur hubungan antar variabel. Kompleksitas aktivitas tersebut menuntut karyawan untuk memiliki kombinasi keterampilan teknis (*hard skill*) dan non-teknis (*soft skill*) agar dapat bekerja secara efektif. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan penyebaran kuesioner kepada 45 karyawan, kemudian dianalisis menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan SPSS 27. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *hard skill* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t-hitung $6,510 > t\text{-tabel } 1,682$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$. *Soft skill* juga berpengaruh positif dan signifikan dengan nilai t-hitung $2,591 > t\text{-tabel } 1,682$ dan signifikansi $0,013 < 0,05$. Secara simultan, *hard skill* dan *soft skill* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai F-hitung $27,361 > F\text{-tabel } 3,22$ dan signifikansi $0,001 < 0,05$. Nilai koefisien determinasi (Adjusted R Square) sebesar 0,566 menunjukkan bahwa 56,6% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh *hard skill* dan *soft skill*, sedangkan sisanya 43,4% dipengaruhi oleh faktor lain. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semakin baik *hard skill* dan *soft skill* yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi PT. Wenang Permai Sentosa dalam merumuskan strategi pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja.

Kata Kunci: *Hard Skill*, *Soft Skill*, Kinerja Karyawan

Trisyte Yunita Tambariki, 2025 ***“The Influence Of Hard Skills Dan Soft Skills On Employee Performance At PT. Wenang Permai Sentosa”***. Under the guidance of Dra. Margaretha Annatje Rundengan, M.Pd dan Djibrael Djawa, SE, M.Int.Holt.Manag

ABSTRACT

This research is entitled “The Influence of Hard Skills and Soft Skills on Employee Performance at PT. Wenang Permai Sentosa.” The main issue addressed in this study is the imbalance between employees’ technical abilities (hard skills) and non-technical abilities (soft skills), which has resulted in suboptimal performance. The purpose of this study is to determine the effect of hard skills on employee performance, the effect of soft skills on employee performance, and the simultaneous influence of both variables on employee performance at PT. Wenang Permai Sentosa. The research used a quantitative approach with a descriptive method. Data were collected through observation, questionnaires, and literature studies. The sample consisted of 45 employees who participated as respondents. Data analysis was carried out using multiple linear regression assisted by SPSS version 27. The results show that hard skills have a positive and significant effect on employee performance, with a t-value of $6.510 > t\text{-table } 1.682$ and a significance level of $0.000 < 0.05$. Soft skills also have a positive and significant effect on employee performance, with a t-value of $2.591 > t\text{-table } 1.682$ and a significance level of $0.013 < 0.05$. Simultaneously, hard skills and soft skills significantly affect employee performance, as indicated by an F-value of $27.361 > F\text{-table } 3.22$ and a significance level of $0.001 < 0.05$. The adjusted R^2 value of 0.566 indicates that 56.6% of the variation in employee performance can be explained by hard skills and soft skills, while the remaining 43.4% is influenced by other factors not included in this study. It can be concluded that the better the hard and soft skills possessed by employees, the higher their performance will be. The findings of this research are expected to serve as an input for PT. Wenang Permai Sentosa in developing effective human resource strategies to enhance employee productivity and work quality.

Keywords: *Hard Skills, Soft Skills, Employee Performance*

MOTTO

I Can Because God Is With Me.

“Tetapi carilah dahulu Kerajaan Allah dan kebenarannya, maka semuanya itu akan ditambahkan kepadamu”

(Matius 6:33)

“Apa pun juga yang kamu perbuat, perbuatlah dengan segenap hatimu seperti untuk Tuhan dan bukan untuk manusia”

(Kolose 3:23)

Kupersembahkan Karya ini untuk :

Tuhan Yesus Kristus yang selalu memberikan kemampuan dan menyatakan kemurahan dan Kasih setia-Nya yang sangat ajaib.

Kedua orang tua saya, Papa dan Mama tercinta, Juga Kakak serta keluarga yang selalu memberikan doa, motivasi, dan dukungan untuk keberhasilan saya, dan juga kepada teman-teman, adik-adik yang selalu memberikan motivasi dan juga kasih.

LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi Oleh Trisye Yunita Tambariki
telah diperiksa dan disetujui untuk diuji.

Manado, 22 September 2025

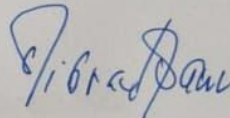
Disetujui,

Dosen Pembimbing 1,



Dra. Margaretha A. Rundengan, M.Pd
NIP. 19670310 199403 2 002

Dosen Pembimbing 2,



Djiibrael Diawa, SE. M.Int.Hotl.Manag
NIP. 19610124 199011 1 001

Ketua Panitia,



Juliet P.T. Makinggung, SE., M.Si
NIP. 19730722 200212 2 001

**LEMBAR PERSETUJUAN DAN PENGESAHAN
PENGARUH *HARD SKILL* DAN *SOFT SKILL* TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT. WENANG PERMAI SENTOSA**

Oleh

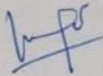
TRISYE YUNITA TAMBARIKI

NIM. 21 053 131

Telah Dipertimbangkan Di Depan Dewan Penguji Dan Dinyatakan Sebagai Salah
Satu Persyaratan Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Terapan Manajemen (S.Tr.M)

Pada tanggal, 23 September 2025

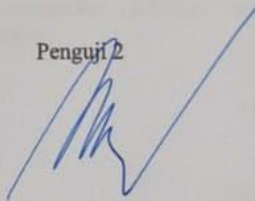
Ketua/Penguji 1



Dra. Margaretha Annatje Rundengan, M.Pd

NIP. 19670310 199403 2 002

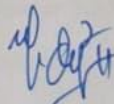
Penguji 2



Meiske Wisye Manopo, SE., M.Si

NIP. 19631213 199403 2 001

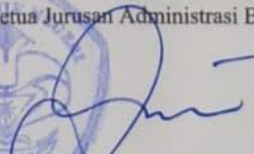
Penguji 3



Meidy Wollah, S.Pd., M.Pd

NIP. 19730528 200501 2 001

Mengetahui,
Ketua Jurusan Administrasi Bisnis



Diana Roweina S. Maramis, SE, M.Si

NIP. 19720915 200212 2 001

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama Lengkap : Trisye Yunita Tambariki

NIM : 21 053 131

Jurusan : Administrasi Bisnis

Program Studi : Manajemen Bisnis

Program : Sarjana Terapan D-IV

Judul Skripsi : Pengaruh *Hard Skill* dan *Soft Skill* Terhadap Kinerja

Karyawan pada PT. Wenang Permai Sentosa

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa skripsi yang penulis tulis adalah benar-benar merupakan hasil karya penulis sendiri, bukan merupakan bagian ataupun tulisan pikiran orang lain yang penulis akui sebagai hasil tulisan atau pikiran dari penulis sendiri.

Demikian surat pernyataan ini saya buat, jika dikemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan bahwa skripsi ini hasil jiplakan, maka penulis bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut.

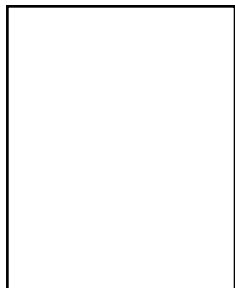
Manado, September 2025
Yang membuat pernyataan,

Trisye Yunita Tambariki
NIM. 21 053 131

BIODATA MAHASISWA

Nama Lengkap : Trisye Yunita Tambariki
NIM : 21 053 131
Tempat Tanggal Lahir : Kotamobagu, 02 Juli 2000
Agama : Kristen Protestan
Alamat Tempat Tinggal : Desa Pusian Selatan, Kec. Dumoga
Nama Ayah : Steven Tambariki
Nama Ibu : Isnawati Koyongkam
Alamat Orang Tua : Desa Pusian Selatan, Kec. Dumoga
Daerah Asal : Pusian, Kec.Dumoga, Bolaang Mongondow
Judul Skripsi : Pengaruh *Hard Skill* dan *Soft Skill* Terhadap
Kinerja Karyawan Pada PT. Wenang Permai
Sentosa
Dosen Pembimbing : 1 Dra. Margaretha Annatje Rundengan, M.Pd
2 Djibrael Djawa, SE, M.Int.Hotl.Manag
Dosen Penguji : 1 Dra. Margaretha Annatje Rundengan, M.Pd
2 Meiske Wisye Manopo, SE.,M.Si
3 Meidy Wollah, S.Pd.,M.Pd
Waktu Pelaksanaan Ujian :
Tugas Akhir/Skripsi

Manado, 22 September 2025



Trisye Yunita Tambariki
Penulis

KATA PENGANTAR

Puji dan Syukur Penulis panjatkan kepada Tuhan Yesus Kristus karena atas Berkat, Penyertaan dan Cinta Kasih Tuhan sehingga proses penyusunan Skripsi ini bisa selesai tepat waktu dan sesuai dengan apa yang diharapkan. Penelitian Skripsi ini dibuat dengan maksud untuk memenuhi salah satu syarat penyelesaian Studi di Politeknik Negeri Manado. Selain itu juga Penelitian Skripsi ini bertujuan untuk mendeskripsikan segala sesuatu yang berhubungan dengan penelitian yang penulis lakukan.

Dalam Skripsi ini akan membahas tentang **Pengaruh *Hard Skill* dan *Soft Skill* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Wenang Permai Sentosa**. Penyelesaian Penelitian sampai pada penyusunan Skripsi, penulis sadar bahwa ada begitu banyak bantuan yang telah diterima oleh penulis. Karena itu penulis ingin mengucapkan Terima Kasih kepada semua pihak yang memberikan bantuan dalam penyelesaian Skripsi ini, yakni:

1. Dra. Maryke Alelo, MBA, selaku Direktur Politeknik Negeri Manado.
2. Dr. Diane Tangian, SH., M.Si selaku Wakil Direktur Bidang Akademik Politeknik Negeri Manado.
3. Selvie R. Kalele, SE., M.Si selaku Wakil Direktur Bidang Keuangan dan Umum Politeknik Negeri Manado.
4. Ir. Rudolf Estephanus Golioth Mait, S.T., M.T selaku Wakil Direktur Bidang Kemahasiswaan dan Alumni Politeknik Negeri Manado.
5. Juliet P.T. Makinggung, SE., M.Si, selaku Wakil Direktur Bidang Perencanaan dan Kerjasama Sekaligus selaku Ketua Panitia Tugas Akhir

dan Skripsi Politeknik Negeri Manado Jurusan Administrasi Bisnis Tahun 2025.

6. Diana Roweina Maramis, SE, M.Si, selaku ketua jurusan Administrasi Bisnis.
7. Arifmanuel Kolondam, SE., MM, selaku Sekretaris Jurusan Administrasi Bisnis.
8. Precylia Ribka Raming, SE., MM, selaku Koordinator Program Studi Sarjana Terapan Manajemen Bisnis D-IV.
9. Dra. Margaretha Annatje Rundengan, M.Pd, sebagai Dosen Pembimbing 1 dan Sekaligus Ketua Penguji 1 Ujian Skripsi.
10. Djibrael Djawa SE, M.Int.Hotl.Manag, sebagai Dosen Pembimbing 2.
11. Meiske Wisye Manopo, SE.,M.Si Selaku Penguji 2 dalam Ujian Skripsi.
12. Meidy Wollah, S.Pd.,M.Pd Selaku Penguji 3 dalam Ujian Skripsi.
13. Vekky Supit, SE.,MSi selaku Sekretaris Panitia Tugas Akhir dan Skripsi Jurusan Administrasi Bisnis Politeknik Negeri Manado Tahun 2025.
14. Terlebih Khusus Kepada Mama Isnawati Koyongkom, Papa Steven Tambariki dan juga Kakak Ester Lisye Tambariki, SE, seluruh keluarga besar Tambariki-Koyongkam yang selalu mendukung bahkan selalu memberikan Motivasi, serta cinta, Semangat dan pastinya juga Doa yang tak pernah putus kepada penulis agar dapat menyelesaikan Skripsi ini.
15. Teman-teman seperjuangan Angkatan 2021 MB 3 & 4, Nia, Putri, Jui, Camel, Tasya, Enje, Ebi, Vio, Oki, Pre, Sesi, Vania, Iti, Intang, Flo yang

juga selalu saling Mendukung, Memberikan Motivasi, Semangat dan pastinya juga Doa.

16. Teman-teman, kakak-kakak, seluruh keluarga besar BKK, adik-adik PA Kelompok Kecil *Paradise* terkasih (Avril, Sarai, Eteng, Indri, Bea, Vani, Quen, Elisa, Jesica, Mendi, Cinta, Rut, Atalia, Anastasya, Crystilia, Evangelista, Injilia, Karina, Mikha, Nadia, Sarah, Yeyen, Kirey, Smile, April, Ika, Yanti). Dan juga adik-adik terkasih saya (Ade Emilly, Pratiwi, Inry, Stari, Wati, Fisyan, Sofia, Jess, Ani, Hel, Donna, Anjel, Fibi, Keren, Ape, Edo, Apang) yang selalu mendukung, memberikan motivasi, mendoakan serta semangat, dan tak lupa juga ada (Ka Sindi, Ka Yola, Ka Gaby, Ka Irene, Ka Aldi, Ka Edo) yang setia memberikan masukan serta ilmu yang didapatkan selama ini, doa, dukungan dan motivasi.
17. Semua pihak yang membantu penulis dalam penyusunan Skripsi yang tidak sempat penulis sebutkan.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan Skripsi ini tidak luput dari berbagai kekurangan. Penulis mengharapkan saran dan kritik demi kesempurnaan dan perbaikannya sehingga akhirnya Skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi bidang pendidikan dan penerapan di lapangan serta bisa dikembangkan lagi lebih lanjut.

Manado, 22 September 2025

Trisye Yunita Tambariki

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
ABSTRAK	ii
MOTTO	iv
LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING.. Error! Bookmark not defined.	
LEMBAR PERSETUJUAN DAN PENGESAHAN	v
SURAT PERNYATAAN	vi
KEASLIAN SKRIPSI.....	vii
BIODATA MAHASISWA	viii
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xvii
DAFTAR GAMBAR.....	xix
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	10
1.3 Rumusan Masalah	10
1.4 Tujuan dan Manfaat	10
1.4.1 Tujuan Penelitian	10
1.4.2 Manfaat Penelitian.....	11
BAB II KERANGKA PEMIKIRAN TEORITIS	12
2.1 Landasan Teori	12

2.1.1 Pengertian Sumber Daya Manusia (SDM).....	12
2.1.2 <i>Hard Skill</i>	14
2.1.3 <i>Soft Skill</i>	19
2.1.4 Kinerja Karyawan.....	24
2.2 Kerangka Teoritik.....	27
2.2.1 Hubungan Antara Variabel (X_1) Dengan (Y)	27
2.2.2 Hubungan Antara Variabel (X_2) Dengan (Y)	27
2.2.3 Hubungan Antara Variabel <i>Hard Skill</i> (X_1) Dan <i>Soft Skill</i> (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)	28
2.3 Hasil Penelitian Yang Relevan	29
2.4 Kerangka Pikir.....	31
2.5 Hipotesis.....	33
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	35
3.1 Tempat dan Waktu Penelitian.....	35
3.2 Jenis Penelitian dan Metode Penelitian	35
3.2.1 Jenis Penelitian.....	35
3.2.2 Metode Penelitian	36
3.3 Jenis Data dan Metode Pengumpulan Data.....	36
3.3.1 Jenis Data.....	36
3.3.2 Metode Pengumpulan Data	37
3.4 Populasi dan Sempel	38
3.4.1 Populasi.....	38
3.4.2 Sempel.....	38

3.5 Definisi Operasional Variabel dan Pengukuran Variabel	39
3.5.1 Definisi Operasional Variabel.....	39
3.6 Pengukuran Variabel.....	42
3.7 Metode Analisis	43
3.7.1 Statistik Deskriptif.....	44
3.7.2 Total Skor	44
3.7.3 Pengukuran Validitas dan Relibilitas	45
3.7.4 Analisis Korelasi.....	47
3.7.5 Analisis Regresi Linier Berganda.....	48
3.7.6 Pengujian Hipotesis	49
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	52
4.1 Gambaran Umum Perusahaan	52
4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan.....	52
4.1.2 Lokasi dan Telepon Perusahaan	55
4.1.2 Visi dan Misi PT. Wenang Permai Sentosa	55
4.1.3 Sumber Daya Perusahaan	56
4.1.4 Struktur Organisasi Perusahaan	57
4.1.5 Uraian Kerja (<i>Job Description</i>)	58
4.2 Hasil Analisis	61
4.2.1 Karakteristik Responden.....	61
4.2.2 Hasil Analisis Deskriptif Statistik	63
4.2.3 Hasil Analisis Instrumen Jawaban Responden	66

4.2.4 Total Skor <i>Hard Skill</i> , <i>Soft Skill</i> dan Kinerja	
Karyawan	70
4.2.5 Uji Validitas dan Uji Realiabilitas.....	74
4.2.6 Uji Asumsi Klasik	81
4.2.7 Hasil Analisis Korelasi dan Regresi Berganda (X_1), (X_2) dan (Y)	85
4.2.8 Pengujian Hipotesis Uji t dan Uji F	89
4.3 Pembahasan.....	94
4.3.1 Faktor <i>Hard Skill</i> yang memengaruhi Kinerja	
Karyawan	94
4.3.2 Faktor <i>Soft Skill</i> yang Memengaruhi Kinerja	
Karyawan	96
4.3.3 Pengaruh Faktor (X_1) dan (X_2) Terhadap (Y) Secara Simultan.....	98
4.3.4 Pengaruh <i>Hard Skill</i> (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)	99
4.3.5 Pengaruh <i>Soft Skill</i> (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)	103
4.3.6 Pengaruh <i>Hard Skill</i> dan <i>Soft Skill</i> Terhadap Kinerja Karyawan	108
4.4 Implementasi	113
4.4.1 Penerapan Hasil Penelitian Variabel <i>Hard Skill</i> (X_1)	115
4.4.2 Penerapan Hasil Penelitian Variabel <i>Soft Skill</i> (X_2).....	117

4.4.3 Penerapan Hasil Penelitian Variabel Kinerja	
Karyawan (Y)	118
BAB V PENUTUP	121
5.1 Kesimpulan.....	121
5.2 Saran.....	122
DAFTAR PUSTAKA.....	124
LAMPIRAN.....	127

DAFTAR TABEL

TABEL	TEKS	HALAMAN
2.1	Hasil Penelitian Yang Relevan	29
2.2	Tempat dan Waktu Penelitian	35
2.3	Kisi-Kisi Instrumen <i>Hard Skill</i> (X_1)	40
2.4	Kisi-Kisi Instrumen <i>Soft Skill</i> (X_2).....	41
2.5	Kisi-Kisi Instrumen Kinerja Karyawan (Y).....	42
2.6	Pedoman Skala Nilai Instrumen Jawaban Responden	45
2.7	Interpretasi Koefisien Korelasi	48
2.8	Data Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin	56
2.9	Data Karyawan Berdasarkan Jabatan.....	57
3.1	Deskripsi Variabel Penelitian X_1 , X_2 dan Y	64
3.2	Rentang Kategori Skala Nilai Rata-rata Skor Jawaban	66
3.3	Instrumen Jawaban Responden <i>Hard Skill</i> (X_1)	67
3.4	Instrumen Jawaban Responden <i>Soft Skill</i> (X_2).....	68
3.5	Instrumen Jawaban Responden Kinerja Karyawan (Y).....	70
3.6	Analisa Total Skor Jawaban <i>Hard Skill</i> (X_1)	71
3.7	Analisa Total Skor Jawaban <i>Soft Skill</i> (X_2)	72
3.8	Analisa Total Skor Jawaban Kinerja Karyawan (Y).....	73
3.9	Uji Validitas Instrumen Pertanyaan <i>Hard Skill</i> (X_1).....	76
4.1	Uji Validitas Instrumen Pertanyaan <i>Soft Skill</i> (X_2).....	77

4.2 Uji Validitas Instrumen Pertanyaan Kinerja Karyawan (Y)	78
4.3 Reliabilitas Variabel <i>Hard Skill</i> (X_1)	79
4.4 Reliabilitas Variabel <i>Soft Skill</i> (X_2)	80
4.5 Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	81
4.6 Uji Independensi Antara Variabel X_1 Dengan X_2	84
4.7 Model Summary Korelasi dan Regresi Berganda.....	86
4.8 Peningkatan Secara Simultan X_1 , X_2 , Y	88
4.9 Summary Output Coefficients X_1 Terhadap Y.....	90
5.1 Summary Output Coefficients X_2 Terhadap Y.....	91
5.2 Summary Output Anova Variabel X_1 , X_2 dan Y	93

DAFTAR GAMBAR

GAMBAR	TEKS	HALAMAN
2.1	Kerangka Pikir.....	32
2.2	Paradigma Penelitian.....	33
2.3	Logo Grand Kawanua City.....	52
2.4	Lokasi Perusahaan.....	55
2.5	Struktur Organisasi.....	57
2.6	Jumlah Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin	61
2.7	Jumlah Karyawan Berdasarkan Pendidikan	62
2.8	Jumlah Karyawan Berdasarkan Usia.....	63
2.9	Total Skor <i>Hard Skill</i> (X_1).....	71
3.1	Total Skor <i>Soft Skill</i> (X_2).....	72
3.2	Total Skor Kinerja Karyawan (Y).....	74
3.3	Normal Plot Regresi Regidual Standar	82
3.4	Grafik Histogram Korelasi dan Regresi Berganda.....	83
3.5	Normal Scatterplot	85
3.6	Pengaruh X_1 , X_2 terhadap peningkatan Y	89
3.7	Model Implementasi.....	114

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN	TEKS	HALAMAN
1.1	Pertanyaan Kuesioner Penelitian.....	128
1.2	Jawaban Responden Variabel <i>Hard Skill</i> (X_1)	132
1.3	Jawaban Responden Variabel <i>Soft Skill</i> (X_2)	134
1.4	Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan (Y).....	136
1.5	Total Skor Variabel <i>Hard Skill</i> (X_1).....	138
1.6	Total Skor Variabel <i>Soft Skill</i> (X_2)	138
1.7	Total Skor Variabel Kinerja Karyawan (Y)	138
1.8	Tabel R-Hitung.....	139
1.9	Tabel Nilai t	141
10	Tabel Statistik F.....	143

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor utama yang sangat penting dalam suatu organisasi, baik institut maupun perusahaan. Karena perannya sebagai subyek pelaksanaan kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan. Sumber daya manusia sebagai aset perusahaan mempunyai peran penting penentu dalam perusahaan, pengorganisasi, pengambilan keputusan, pelaksanaan perencanaan, dan penentu keberhasilan dalam perusahaan. Dengan sumber daya yang baik akan membantu perusahaan untuk terus meraih kesuksesan di era persaingan global saat ini. Aktivitas yang sering dijumpai dalam sumber daya manusia adalah merangsang, mengembangkan, memotivasi, dan memelihara kinerja yang tinggi di dalam perusahaan. Oleh karena itu perusahaan harus mampu menyesuaikan diri dan bertahan agar bisa kompetitif, persaingan antar perusahaan membuat perusahaan berkembang dan beradaptasi dalam melakukan tindakan. Untuk itu pentingnya pengembangan sumber daya manusia (SDM) melalui pelatihan dan peningkatan kompetensi berkelanjutan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keseimbangan antara kemampuan teknis dan kemampuan sosial menjadi faktor penting dalam menjaga efektivitas kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian di PT. Wenang Permai Sentosa, yang menunjukkan bahwa *soft skill* karyawan seperti komunikasi, kerjasama tim, dan kemampuan beradaptasi berperan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan mendukung pencapaian target perusahaan.

Persaingan yang semakin ketat menyebabkan perusahaan dituntut untuk mampu meningkatkan daya saing dalam rangka menjaga kelangsungan hidup perusahaan. Kompetisi antar perusahaan menjadi semakin ketat, sehingga menuntut setiap organisasi untuk terus meningkatkan efektivitas dan efisiensi pada operasionalnya. Keberhasilan suatu instansi atau organisasi tidak saja ditentukan oleh modal dan fasilitas yang dimiliki, tetapi tersedianya sumber daya manusia yang handal. Menurut (Nitta, 2013: 11) 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. SDM mencakup semua potensi yang dimiliki manusia baik fisik, intelektual, emosional, hingga spiritual yang dapat dikembangkan dan dimanfaatkan untuk kepentingan produktivitas dan pertumbuhan organisasi. Dalam konteks manajemen, SDM bukan hanya dipandang sebagai tenaga kerja semata, tetapi sebagai aset strategis perusahaan yang berkontribusi langsung terhadap pencapaian kinerja dan keunggulan kompetitif. Oleh karena itu, perusahaan perlu mengelola SDM secara profesional, terencana, dan berkelanjutan agar dapat memaksimalkan potensi yang dimiliki setiap individu dalam organisasi. SDM yang unggul tidak hanya ditentukan oleh seberapa tinggi tingkat pendidikan formal atau pengalaman kerja, tetapi juga oleh keterampilan yang dimiliki, baik Keterampilan Teknis (*Hard Skill*) maupun Keterampilan Non-Teknis (*Soft Skill*).

Hard skill merupakan kemampuan teknis atau keterampilan spesifik yang dapat latih, diukur, dan dibuktikan melalui sertifikat, pelatihan atau pengalaman kerja, *Hard skill* ini biasanya berkaitan langsung dengan pekerjaan atau tugas

tertentu dan sangat penting untuk menyelesaikan pekerjaan secara profesional. Menurut (Kadek, 2012: 1217) *Hard Skill* merupakan penguasaan ilmu pengetahuan, teknologi, dan keterampilan teknis yang berhubungan dengan bidang bidang ilmunya. *Hard skill* merupakan keterampilan teknis yang melekat atau dibutuhkan untuk profesi tertentu, contoh: insiyur mekanik membutuhkan keterampilan bekerja dengan permesinan, programmer harus menguasai teknik pemrograman dengan bahasa tertentu. *Hard skill* ini memiliki tujuan, untuk menghasilkan kerja yang baik dan menjadi salah satu dasar utama dalam proses penerimaan karyawan dan penilaian kinerja karyawan. Kemampuan ini sangat penting karena menjadi dasar utama dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab sesuai bidang kerja masing-masing. Salah satu contohhnya dalam melakukan tugas di bidang administrasi, karyawan PT. Wenang Permai Sentosa dituntut untuk bisa mengerjakan pekerjaan lewat komputer khususnya microsoft office, pengarsipan dokumen fisik dan digital, input data sistem ERP/administrasi bahkan pembuatan laporan.

Elfindri yang dikutip oleh Amzar Yulianto (2015:18) mengemukakan bahwa : “*Soft Skill* merupakan keterampilan dan kecakapan hidup, baik untuk sendiri, berkelompok, atau bermasyarakat, serta dengan Sang Pencipta. Dengan mempunyai *Soft Skill* membuat keberadaan seseorang akan semakin terasa di tengah masyarakat. Keterampilan akan berkomunikasi, keterampilan emosional, keterampilan berbahasa, keterampilan berkelompok, memiliki etika dan moral, santun dan keterampilan spiritual”. Etika kerja merupakan sistem nilai atau norma yang digunakan oleh seluruh karyawan perusahaan, termasuk pimpinannya dalam

melaksanakan kerja sehari-hari. Perusahaan dengan etika dalam kerja yang baik akan memiliki dan mengamalkan nilai-nilai, yakni : kejujuran, keterbukaan, loyalitas kepada perusahaan, konsisten pada keputusan, kerja sama yang baik, disiplin, dan bertanggung jawab.

Perilaku etika bekerja seorang karyawan tentu menjadi sebuah dasar untuk membentuk karakter dalam perilaku etis seorang karyawan. Hal tersebut bertujuan agar para karyawan dapat menunjang keberhasilan organisasi dalam jangka panjang. Dalam persaingan bisnis yang semakin ketat, perusahaan yang unggul bukan hanya perusahaan yang memiliki kriteria bisnis manajerial yang baik, melainkan juga perusahaan yang mempunyai etika dalam kerja yang baik. Salah satu ukuran kualitas karyawan dapat dilihat dari sudut etos kerjanya, semakin tinggi etos kerja, maka kualitas karyawan akan semakin baik. Selain itu karyawan menyadari etika kerja merupakan kunci keberhasilan, akan lebih baik jika etika kerja diimbangi dengan profesionalisme kerja yang baik. Menurut Muhammad Djakfar (2013:95-96) Etika kerja adalah sikap dan pandangan terhadap kerja, kebiasaan kerja yang dimiliki seseorang, suatu kelompok manusia atau suatu bangsa. Sedangkan Menurut Sinamo (2011:35) etika kerja adalah seperangkat perilaku kerja positif dan bermutu tinggi, yang berakar pada kesadaran yang jernih dan keyakinan yang kuat pada paradigma kerja yang saling berkaitan.

Selain etika kerja karyawan, profesionalisme kerja karyawan juga sangat ditentukan oleh tingkat kemampuan karyawan yang tercermin dalam perilaku sehari-hari. Hal tersebut harus mengacu kepada potensi pegawai dalam mengerjakan tugas-tugas yang di kerjakan. Kelancaran pelaksanaan tugas

organisasi itu sangat tergantung pada kesempurnaan karyawan yang berada di dalamnya yang mampu bekerja secara profesional, efektif, dan efisien guna meningkatkan pelayanan. Setiap pegawai profesional berpegang teguh pada nilai moral yang mengarahkan dan mendasari. Dalam melaksanakan tugas profesi, para profesional harus bertindak objektif, artinya bebas dari rasa malu, sentimen, benci, sikap malas dan enggan bertindak. Dengan demikian seorang profesional jelas harus memiliki profesi tertentu yang diperoleh melalui sebuah proses pendidikan maupun pelatihan khusus. Profesionalisme menurut Sedarmayanti (2010:96) adalah pilar yang akan menempatkan birokrasi sebagai mesin efektif bagi pemerintah dan sebagai parameter kecakapan aparatur dalam bekerja secara baik. Ukuran profesionalisme adalah kompetensi, efektivitas, dan efisiensi serta bertanggung jawab. Profesionalisme kerja menurut Agung Kurniawan (2009:74) adalah kecocokan (*fitness*), antara kemampuan yang dimiliki oleh birokrasi (*bureaucratic competence*) dengan kebutuhan tugas (*task-requirement*), terpenuhi kecocokan antara kemampuan dengan kebutuhan merupakan syarat terbentuknya aparatur yang profesional.

Adapun Abdullah Aly (2017:2) mengemukakan bahwa : *Soft Skill* diartikan sebagai Perilaku *personal* dan *interpersonal* yang mengembangkan dan memaksimalkan kinerja seseorang terkait kepercayaan diri, fleksibilitas, kejujuran dan integritas diri”. Serta Hendrian (2017:10) mengemukakan bahwa : “*Soft Skill* adalah keterampilan seseorang ketika berhubungan dengan orang lain (*interpersonal skill*) dan keterampilan dalam mengatur dirinya sendiri (*intrapersonal skill*) yang mampu mengembangkan unjuk kerja secara maksimal”.

Untuk itu *Soft skill* merupakan keterampilan seseorang dalam berhubungan dengan orang lain (*interpersonal skills*) dan keterampilan dalam mengatur dirinya sendiri (*intrapersonal skills*) untuk kerja secara maksimal. *Soft Skill* merupakan kemampuan berkomunikasi, kepemimpinan, manajemen waktu, kerja sama tim, kemampuan menyelesaikan konflik, berpikir kritis, dan etika kerja, *soft skill* tidak selalu tampak secara langsung, tetapi memberikan pengaruh terhadap cara seseorang berinteraksi, menyesuaikan diri dan mengambil keputusan dalam situasi bekerja. Karyawan yang memiliki *soft skill* yang baik akan mampu membangun hubungan kerja yang positif, menyesuaikan diri dengan perubahan, serta menghadapi tekanan kerja secara bijaksana. *soft skill* sendiri harus profesional pada saat bertemu dengan klien, karyawan harus menunjukkan sikap yang baik dan sopan agar dapat memberikan pelayanan yang baik terhadap klien yang datang di perusahaan. *Soft skill* sangat berpengaruh besar terhadap keberhasilan perusahaan karena ketika karyawan sudah mulai tidak menghargai klien yang ada pasti akan jadi permasalahan yang besar untuk perusahaan khususnya di PT. Wenang Permai Sentosa.

Keseimbangan antara *Hard Skill* dan *Soft Skill* merupakan kombinasi ideal yang harus dimiliki oleh setiap karyawan. Keduanya bersifat saling melengkapi, bukan saling menggantikan. Karyawan yang memiliki keahlian teknis tinggi tetapi tidak mampu bekerja sama dalam tim atau berkomunikasi secara efektif mungkin akan mengalami hambatan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Sebaliknya, karyawan dengan interpersonal skill yang baik, tetapi tidak menguasai tugas teknisnya, juga akan kesulitan memberikan kontribusi nyata terhadap

pencapaian tujuan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan yang ingin meningkatkan kinerja karyawannya secara menyeluruh harus memperhatikan pengembangan kedua aspek keterampilan tersebut secara berimbang. *Hard skill* dan *soft skill* adalah ikatan menyeluruh dari kinerja karyawan khususnya karyawan yang berada pada PT. Wenang Permai Sentosa.

PT. Wenang Permai Sentosa sebagai perusahaan yang bergerak di bidang properti dan pengelolaan kawasan perumahan memiliki kompleksitas kerja yang cukup tinggi, yang mencakup administrasi, pelayanan pelanggan, pengelolaan properti, koordinasi antar divisi, serta hubungan eksternal dengan mitra dan vendor. Dalam konteks ini, kinerja karyawan menjadi salah satu elemen strategis yang menentukan kelancaran operasional perusahaan.

Berdasarkan hasil pengamatan awal dengan beberapa pimpinan divisi di PT. Wenang Permai Sentosa, ditemukan adanya tantangan dalam hal kinerja karyawan yang belum konsisten. Beberapa karyawan dinilai memiliki keterampilan teknis yang cukup baik, namun masih menunjukkan kelemahan dalam hal mengendalikan emosional pada saat menghadapi klien, tidak disiplin pada saat mengatur waktu jam kerja. Contohnya, ada yang sering datang terlambat dan bahkan ada juga yang istirahat makan sudah melewati jam yang ditentukan oleh perusahaan, tidak disiplin pada saat mengenakan pakaian kantor yang sudah ditentukan oleh perusahaan. Contohnya, hari jumat biasanya pakai kemeja atau kous berkeri akan tetapi ada karyawan yang pakai kous oblong, dan juga tidak kalah pentingnya karyawan harus memiliki etika dalam bekerja. Contohnya, dalam bersikap atau menanggapi, menghormati aturan kerja di kantor. Di sisi lain,

terdapat pula karyawan yang aktif, namun kurang menguasai aspek teknis pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Keberhasilan suatu perusahaan tidak hanya ditentukan oleh lingkungan kerja dan fasilitas yang dimiliki, tetapi juga oleh ketersediaan sumber daya manusia yang handal, didukung oleh berbagai unsur penting, salah satunya adalah kinerja karyawan.

Kinerja Karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Kinerja mencerminkan kemampuan karyawan dalam mengelola waktu, sumber daya serta keterampilan untuk mencapai target organisasi. Menurut Mangkunegara (2017:35), kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Sementara, Rivai (2009:140) menjelaskan bahwa kinerja adalah perilaku nyata yang ditampilkan oleh setiap individu sebagai hasil dari usaha mereka dalam mencapai prestasi kerja. Untuk itu kinerja karyawan dapat dinilai melalui indikator, seperti kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas, tanggung jawab, serta kemampuan dalam bekerja sama dengan tim. Oleh karena itu, kinerja menjadi salah satu tolak ukur penting dalam menilai efektifitas sumber daya manusia dalam suatu organisasi, termasuk di PT. Wenang Permai Sentosa.

Keadaan ini mengindikasikan bahwa permasalahan kinerja karyawan tidak bisa hanya dilihat dari satu sisi saja, melainkan perlu ditinjau dari gabungan antara *hard skill* dan *soft skill* yang dimiliki oleh masing-masing individu atau karyawan. Perusahaan membutuhkan pendekatan yang lebih komprehensif dalam menilai

serta mengembangkan kompetensi karyawan agar kinerja mereka dapat meningkat secara berkelanjutan. Untuk itu, diperlukan penelitian yang dapat memberikan gambaran mengenai seberapa besar pengaruh *hard skill* dan *soft skill* terhadap kinerja karyawan di PT Wenang Permai Sentosa.

Penelitian ini menjadi, penting tidak hanya untuk memberikan kontribusi akademik dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, tetapi juga memiliki implikasi praktis bagi perusahaan dalam merumuskan kebijakan dan strategi pelatihan serta pengembangan karyawan. Dengan memahami hubungan antara *hard skill*, *soft skill*, dan kinerja karyawan, manajemen perusahaan dapat merancang program pengembangan yang lebih tepat sasaran, efisien, dan berdampak langsung terhadap peningkatan produktivitas kerja. Kondisi tersebut dapat mempengaruhi produktivitas kerja, kualitas pelayanan, serta pencapaian target perusahaan secara keseluruhan. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memahami sejauh mana pengaruh *Hard Skill* dan *Soft Skill* terhadap kinerja karyawan.

Dengan memahami dan mengkaji secara mendalam pengaruh *hard skill* dan *soft skill* terhadap kinerja, diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi dasar pengambilan keputusan dalam manajemen SDM, khususnya dalam rangka menciptakan lingkungan kerja yang produktif, kompeten, dan adaptif terhadap perkembangan perusahaan khususnya di PT Wenang Permai Sentosa.

Dengan melihat dan memperhatikan uraian-uraian di atas, maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan Judul **“Pengaruh *Hard Skill* dan *Soft Skill* Terhadap Kinerja Karyawan PT. Wenang Permai Sentosa”**

1.2 Identifikasi Masalah

Mengacuh pada latar belakang di atas maka dapat di identifikasikan beberapa masalah sebagai berikut:

1. Terdapat ketidakseimbangan antara *hard skill* dan *soft skill* pada sebagian karyawan.
2. Adanya Karyawan yang kurang mampu mengendalikan emosi ketika melayani klien yang complain.
3. Kurangnya perhatian karyawan dalam hal kedisiplinan akan waktu kerja seperti datang terlambat, memanfaatkan waktu istirahat yang melebihi dari waktu yang ditentukan, ketidaktaatan dalam penggunaan pakaian dinas sesuai aturan.

1.3 Rumusan Masalah

Apakah *hard skill* dan *soft skill* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Wenang Permai Sentosa?

1.4 Tujuan dan Manfaat

1.4.1 Tujuan Penelitian

- 1 Untuk mengetahui faktor-faktor *hard skill* yang berpengaruh pada kinerja karyawan pada PT Wenang Permai Sentosa.
- 2 Untuk mengetahui faktor-faktor *soft skill* yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Wenang Permai Sentosa.
- 3 Untuk mengetahui pengaruh faktor-faktor *hard skill* dan *soft skill* secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Wenang Permai Sentosa.

1.4.2 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi instansi/perusahaan, hasil penelitian ini di harapkan dapat memberikan manfaat dan sebagai bahan pertimbangan dalam mengambil keputusan-keputusan yang berkaitan tentang *hard skill* dan *soft skill* terhadap kinerja karyawan pada PT Wenang Permai Sentosa.
2. Bagi Institusi, hasil penelitian ini di harapkan dapat menyajikan informasi mengenai pengaruh *hard skill* dan *soft skill* dalam kinerja karyawan.
3. Bagi penulis, hasil penelitian ini di hadapkan dapat bermanfaat dalam menambah pengetahuan dan keterampilan dalam hal *hard skill* dan *soft skill* dalam dunia pekerjaan.

BAB II

KERANGKA PEMIKIRAN TEORITIS

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Pengertian Sumber Daya Manusia (SDM)

Sumber Daya Manusia merupakan terjemahan dari *human resources*, namun ada pula ahli yang menyamakan sumber daya manusia dengan *manpower* (tenaga kerja). Bahkan sebagian orang menyetarakan pengertian sumber daya manusia dengan personal (personalia, kepegawaian dan sebagainya. Manajemen berasal dari kata kerja *to manage*, yang artinya mengurus, mengatur, melaksanakan, dan mengelolah. Sedangkan sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang terdapat dalam organisasi, meliputi semua orang yang melakukan aktivitas. Maksudnya orang-orang yang merancang dan menghasilkan barang atau jasa, mengawasi mutu, memasarkan produk, mengalokasikan sumber daya financial, serta merumuskan seluruh strategi dan tujuan organisasi (Cardos Gomes, 2003: 1). Manajemen sumber daya manusia (*human resources management*) adalah suatu kegiatan pendayagunaan, pengembangan penilaian, pemberi balas jasa dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok karyawan. Manajemen sumber daya manusia juga menyangkut desain dan implementasi sistem perencanaan, penyusunan karyawan, pengelolaan karir, evaluasi kerja, kompensasi karyawan dan hubungan ketenagakerjaan yang baik. Manajemen sumber daya manusia melibatkan semua keputusan dari praktik manajemen yang mempengaruhi secara langsung sumber daya manusianya, orang-

orang yang bekerja bagi organisasi. Manajemen sumber daya manusia merupakan aktivitas-aktivitas yang dilaksanakan agar sumber daya manusia didalam organisasi dapat digunakan secara efektif guna mencapai berbagai tujuan.

Sumber daya manusia sekarang ini sangat besar pengaruhnya bagi suatu organisasi atau perusahaan, baik perusahaan yang berorientasi pada keuntungan seperti perusahaan swasta maupun perusahaan instansi pemerintah yang sebagian besar tidak berorientasi pada keuntungan. Peran sumber daya manusia adalah untuk mencapai tujuan perusahaan yang sudah ditetapkan sebelumnya secara efektif dan efisien. Tujuan pokok sumber daya manusia untuk mewujudkan pendayagunaan sumber daya manusia secara optimal didalam suatu organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia merupakan aset penting dan berperan sebagai faktor penggerak utama dalam pelaksanaan seluruh kegiatan atau aktivitas instansi, sehingga harus dikelola dengan baik melalui Manajemen Sumber Daya Manusia. Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian. Istilah manajemen sumber daya manusia mempunyai arti sebagai pengetahuan tentang bagaimana seharusnya *manage* (mengelola) sumber daya manusia.

Selain itu Manajemen merupakan proses untuk mencapai tujuan organisasi, manajemen bisa digunakan sebagai suatu kumpulan pengetahuan yang logis, sistematis dan juga sebagai suatu kreatifitas pribadi yang disertai dengan keterampilan dan kemampuan. Adapun pengertian menurut para ahli manajemen Sumber Daya Manusia yaitu Anwar Prabu Mangkunegara (2014:2)

mengemukakan bahwa "Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi". Serta, menurut Edy Sutrisno (2017:6), "Manajemen sumber daya manusia merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi dan menggunakan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa SDM tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi dan masyarakat".

2.1.2 *Hard Skill*

2.1.2.1 Pengertian *Hard Skill*

Hard Skill secara umum mengacu pada kemampuan teknis yang dimiliki oleh seorang calon pekerja seperti kemampuan menggunakan suatu alat, mengolah data, mengoperasikan komputer, atau mengetahui pengetahuan tertentu. Kemampuan-kemampuan seperti ini disebut dengan *Hard Skill* atau kemampuan teknis. *Hard skill* yang juga sering disebut kemampuan teknis ini sangat diperlukan oleh karyawan dalam rangka melaksanakan serangkaian tugas-tugas pokok untuk mencapai tujuan pekerjaan. *Hard Skill* merupakan kemampuan untuk menguasai ilmu pengetahuan teknologi dan keterampilan teknis dalam mengembangkan *Intelligence Quotient* (IQ) yang berhubungan dengan bidangnya. Pengetahuan teknis ini meliputi pengetahuan yang dibutuhkan untuk profesi tertentu dan pengembangannya sesuai dengan teknologi yang digunakan juga harus mampu

mengatasi masalah yang terjadi dan mampu menganalisisnya. *Hard Skill* menggambarkan perilaku dan keterampilan yang dapat dilihat mata (*eksplisit*). Islami (2012:27) mengemukakan bahwa : ”*Hard Skill* adalah pengetahuan dan kemampuan teknis yang dimiliki seseorang. Pengetahuan teknis yang meliputi pengetahuan mengenai desain dan keistimewaan produk tersebut, mengembangkannya sesuai teknologi, mampu mengatasi masalah yang terjadi serta menganalisis kegunaan produk dalam usaha untuk mengidentifikasi ide-ide baru mengenai produk ataupun pelayanan tersebut”.

Menurut Robin 2016:11 *hard skill* merupakan kemampuan intelektual yang dibutuhkan untuk menentukan berbagai aktivitas mental untuk berfikir, menalar dan memecahkan masalah. Kemudian juga *hard skill* merupakan sebuah keahlian, keterampilan serta pengetahuan yang dimiliki seseorang untuk berhasil didalam pekerjaannya. Begitu pentingnya seorang individu memiliki *hard skill* sehingga mudah diterima disebuah perusahaan kemudian mampu untuk bekerja.

Robbins yang dialih bahasakan oleh Benyamin Molan (2014:28) mengemukakan bahwa : “*Hard Skill* sering juga disebut dengan kemampuan intelektual (*intellectual ability*). Kemampuan intelektual (*intellectual ability*) adalah kemampuan yang dibutuhkan untuk menentukan berbagai aktivitas mental berpikir, menalar dan memecahkan masalah”.

Alam (2015:14) mengemukakan bahwa : “*Hard Skill* adalah pengetahuan dan kemampuan teknis yang dimiliki seseorang. Pengetahuan teknis yang meliputi pengetahuan dibutuhkan untuk profesi tertentu dan mengembangkannya sesuai dengan teknologi, mampu mengatasi masalah yang terjadi serta menganalisis”.

Berdasarkan pendapat dari beberapa ahli yang telah disebutkan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa *Hard Skill* seringkali dimaknai sebagai penetapan ukuran individu dalam hal kemampuan teknis yang bisa dilihat dari bukti-bukti yang dimilikinya, seperti sertifikat, penghargaan dan lain-lain. Hal ini berarti *Hard Skill* didapatkan seseorang lewat lembaga pendidikan untuk memperoleh kemampuan yang menunjangnya dalam memecahkan masalah. Banyak organisasi atau perusahaan yang menetapkan kriteria *Hard Skill* sebagai ukuran kemampuan atau gambaran dari kualitas kinerja karyawan yang dimiliki oleh organisasi atau perusahaan tersebut pada konsumennya, dengan tujuan konsumen memberikan pandangan yang positif terhadap organisasi, bahwa karyawan dianggap memenuhi kualitas yang seharusnya. Ini berarti organisasi atau perusahaan ingin memperlihatkan bahwa kinerja dari karyawannya memiliki kemampuan dalam pengetahuan dan teknologi, serta mampu menanggapi lingkungan yang senantiasa berubah. *Hard skill* juga berkaitan dengan pengetahuan dan keterampilan teknis yang dimiliki individu sesuai dengan profesinya. Karena setiap profesi memerlukannya guna menunjang kinerja agar lebih efektif dan efisien serta terselesaikan sesuai dengan standar kualitas yang baik (Alam, 2012:14). *Hard skill* juga dapat membantu meningkatkan produktivitas dan efisiensi pegawai. *Hard skill* menggambarkan perilaku dan keterampilan yang dapat dilihat oleh mata (*eksplisit*). *Hard skill* dapat ditingkatkan dan dipelajari melalui latihan, pengulangan, dan pendidikan.

Dari pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa *Hard Skill* merupakan hal yang sangat penting dalam dunia pekerjaan, untuk menyelesaikan

tugas dan pekerjaan di bidang tertentu. *Hard Skill* juga menggambarkan perilaku dan keterampilan yang dapat dilihat mata. Kemampuan *Hard Skill* ini juga dapat membantu kinerja karyawan yang ada di PT. Wenang Permai Sentosa.

2.1.2.2 Indikator *Hard Skill*

Hard Skill menggambarkan perilaku dan keterampilan yang dapat dilihat mata. *Hard skill* merupakan pengetahuan dan kemampuan teknis yang dimiliki seseorang. Pengetahuan teknis yang meliputi pengetahuan sesuai dengan pekerjaannya dan dapat mengatasi masalah pekerjaan.

Nurhidayanti (2014:26) mengemukakan tiga indikator untuk dapat mengukur *hard skill*, yaitu:

1. Keterampilan Teknis adalah untuk menggunakan pengetahuan, metode dan teknik-teknik tertentu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan secara spesifik. Teknik adalah suatu cara kerja yang sistematis dan umum. Ia berfungsi sebagai alat untuk mencapai tujuan. Makin baik suatu metode dan teknik makin efektif pula dalam pencapaiannya. Tetapi, tidak ada satu metode dan teknik pun dikatakan paling baik / dipergunakan bagi semua macam pencapaiannya.
2. Ilmu Pengetahuan, yaitu seluruh usaha sadar untuk menyelidiki, menemukan, dan meningkatkan pemahaman manusia dari berbagai segi kenyataan dalam alam manusia. Segi-segi ini dibatasi agar dihasilkan rumusan-rumusan yang pasti. Ilmu memberikan kepastian dengan membatasi lingkup pandangannya, dan kepastian ilmu-ilmu diperoleh dari keterbatasannya. Ilmu pengetahuan adalah upaya pencarian yang dapat

diuji dan diandalkan, yang dilakukan secara sistematis menurut tahap-tahap yang teratur dan berdasarkan prinsip-prinsip serta prosedur tertentu.

3. Ilmu Teknologi adalah suatu perilaku produk, informasi dan praktek-praktek baru yang belum banyak diketahui, diterima dan digunakan atau diterapkan oleh sebagian masyarakat dalam suatu lokasi tertentu dalam rangka mendorong terjadinya perubahan individu dan atau masyarakat yang bersangkutan. Secara umum teknologi adalah proses meningkatkan nilai tambah, produk yang digunakan dihasilkan untuk memudahkan dan meningkatkan kinerja dan struktur atau sistem dimana proses dan produk itu dikembangkan dan digunakan.

2.1.2.3 Faktor-Faktor yang mempengaruhi *Hard Skill*

Faktor yang mempengaruhi *hard skill* yang dikemukakan Nurhidayanti dalam Wahyuni (2016:26), yaitu sebagai berikut:

1. Kemampuan teknis kemampuan untuk menggunakan pengetahuan, metode, teknik-teknik dalam menyelesaikan pekerjaan.
2. Ilmu pengetahuan keterampilan yang dilakukan secara sadar untuk meneliti, menyelidiki, meningkatkan ilmu pengetahuan diperoleh dari pendidikan formal maupun non formal.
3. Ilmu teknologi ilmu yang belum banyak digunakan oleh sebagian masyarakat, didalam ilmu tehnologi ini dapat digunakan sebagai pendorong perubahan.

2.1.3 *Soft Skill*

2.1.3.1 Pengertian *Soft Skill*

Soft skill 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 skill* merupakan komplemen dari *hard skill* (IQ seseorang) yang merupakan syarat dari pekerjaan. *Soft skill* merupakan keterampilan dan kecakapan hidup, baik dengan diri sendiri, berkelompok atau bermasyarakat serta dengan sang pencipta. Secara garis besar *soft skill* merupakan gabungan kemampuan intrapersonal dan kemampuan interpersonal (Purnami, 2013: 99).

Secara garis besar *soft skill* digolongkan dalam dua kategori yaitu kemampuan seseorang dalam mengatur dirinya sendiri (*intrapersonal skill*) dan kemampuan seseorang dalam berhubungan dengan orang lain (*interpersonal skill*) yang termasuk dalam *interpersonal skill* adalah keterampilan komunikasi, keterampilan motivasi, keterampilan kepemimpinan, keterampilan *self marketing*, keterampilan presentasi, kesadaran politik, memanfaatkan keberagaman, orientasi pelayanan, empati, manajemen konflik dan kerjasama tim. Sedangkan *intrapersonal skill* terdiri dari transformasi karakter, transformasi keyakinan, manajemen perubahan, manajemen stress, manajemen waktu, proses berpikir kreatif, tujuan pengaturan dan tujuan hidup, percaya diri, penilaian sifat, diri dan preferensi, kesadaran emosional, kelayakan dan proaktif (Widiastuty, 2014: 153).

Soft skill sebagai kemampuan seseorang untuk memotivasi diri dan menggunakan inisiatifnya, mempunyai pemahaman tentang apa yang dibutuhkan untuk dilakukan dan dapat dilakukan dengan baik, berguna untuk mengatasi persoalan kecil yang muncul secara tiba-tiba dan terus dapat bertahan apabila *problem* tersebut belum terselesaikan. Meskipun *soft skill* merupakan karakter yang melekat pada diri seseorang dan butuh kerja keras untuk mengubahnya namun *soft skill* bukan sesuatu yang stagnan. Kemampuan ini dapat dioptimalkan dengan pelatihan dan di asah dengan pengalaman kerja.

Soft skill merupakan kompetensi yang bersifat nonteknis yang merujuk pada karakteristik atau sifat kepribadian. Hal tersebut tampak pada perilaku seseorang, baik itu berinteraksi dalam situasi sosial, kemampuan berbahasa, kebiasaan diri, ataupun sifat-sifat penting untuk mendukung perilaku optimis. *Soft skill* sebagai kemampuan seseorang untuk memotivasi diri dan menggunakan inisiatifnya, mempunyai pemahaman tentang apa yang dibutuhkan untuk dilakukan dan dapat dilakukan dengan baik, berguna untuk mengatasi persoalan kecil yang muncul secara tiba-tiba dan terus dapat ditahan bila *problem* tersebut belum diselesaikan, dengan demikian, *soft skill* merupakan kekuatan diri untuk berubah ataupun untuk mengatasi berbagai persoalan kerja (Hamida, 2012: 144).

Dari pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa *Soft Skill* merupakan hal yang sangat penting dalam dunia pekerjaan, komunikasi, kerja sama tim, manajemen waktu, kepemimpinan bahkan yang tidak kalah penting yaitu etika bahkan saling memotivasi satu sama lain. Karyawan tidak hanya perlu *hard skill* tetapi perlu juga *Soft Skill*.

Berthal dialih bahasakan oleh Muhamad Chamdani (2017:25) mengemukakan bahwa: “*soft skill* sebagai perilaku personal dan interpersonal mengembangkan dan memaksimalkan kinerja manusia seperti membangun tim, pembuatan keputusan, inisiatif dan komunikasi”.

2.1.3.2 Indikator *Soft Skill*

Menurut Sharma (2011: 21) yang terdapat lima indikator untuk dapat mengukur *soft skill*, yaitu:

1. Kemampuan Komunikasi adalah salah satu bagian terpenting pada pekerjaan. dengan komunikasi yang baik, pegawai dapat mengekspresikan perasaannya dan mengungkapkan ide-ide serta pemikirannya. Melalui kemampuan berkomunikasi yang baik, pegawai dapat berinteraksi dengan baik dengan sesama pegawai lainnya atau dengan atasannya. Dengan kata lain komunikasi adalah sebagai proses dua arah yang melibatkan seseorang yang memberi pesan dan orang lain yang menerima dan bertindak laku sesuai pesan tersebut. Adapun tujuan komunikasi yaitu untuk mengungkapkan keinginan, mengekspresikan perasaan dan bertukar informasi.
2. Kecerdasan Emosional memiliki peran yang sangat penting juga di tempat kerja. Kecerdasan emosional mengandung aspek- aspek yang sangat penting yang dibutuhkan dalam bekerja, seperti kemampuan memotivasi diri sendiri, mengendalikan emosi, mengenali emosi orang lain, mengatasi rasa frustrasi, mengatur suasana hati, dan faktor-faktor penting lainnya. Jika aspek-aspek tersebut dapat dimiliki dengan baik oleh setiap karyawan

dalam bekerja, maka akan membantu mewujudkan kinerja yang baik. Dengan demikian dapat terlihat jelas bahwa kecerdasan emosional berpengaruh pada kinerja karyawan.

3. Keterampilan Berfikir dalam menyelesaikan masalah adalah kemampuan untuk mengidentifikasi dan menganalisa sebuah masalah dan situasi sulit yang terjadi, serta menerapkannya kedalam suasana kerja yang beragam. Keterampilan berpikir adalah memunculkan dan mengembangkan gagasan baru, ide baru sebagai pengembangan dari ide yang telah lahir sebelumnya dan keterampilan untuk memecahkan masalah secara divergen (dari berbagai sudut pandang). Keterampilan berpikir yang diukur mencakup empat aspek yaitu: fluency (berpikir lancar), flexibility (berpikir luwes), originality (orisinalitas berpikir), dan elaboration (penguraian).
4. Etika, aturan normatif yang mengandung sistem nilai dan prinsip moral yang merupakan pedoman bagi karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan kepanya. Karena itu etika kerja karyawan secara normatif diturunkan dari etika bisnis dan diturunkan dari perilaku pihak manajemen.
5. Keterampilan Kepemimpinan, adalah faktor yang sangat penting dalam menentukan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Kepemimpinan merupakan titik sentral dan penentu kebijakan apa saja yang akan dijalankan oleh perusahaan dari awal sampai tercapainya semua yang yang dituju. Keterampilan kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok untuk mencapai tujuan, dimana

sekumpulan dari serangkaian kemampuan dan sifatsifat kepribadian, termasuk didalamnya kewibawaan untuk dijadikan sebagai sarana dalam rangka meyakinkan yang dipimpinnya agar mereka mau dan dapat melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dengan rela, penuh semangat, ada kegembiraan batin, serta merasa tidak dipaksa.

2.1.3.3 Faktor-Faktor yang mempengaruhi *Soft Skill*

Menurut Syah yang di kutip oleh Masriadi (2021:33) faktor-faktor yang mempengaruhi *soft skill* yang dimiliki oleh seseorang, yaitu sebagai berikut:

1. Kecerdasan adalah kemampuan individu untuk berpikir atau bertindak secara terarah menguasai lingkungan secara efektif.
2. Bakat adalah kemampuan yang dimiliki seseorang sejak lahir, kemampuan itu jika diberi kesempatan untuk berkembang melalui belajar akan terjadi kecakapan yang nyata, sementara itu apabila tidak dikembangkan melalui belajar, kemampuan tersebut tidak akan menjadi kecakapan yang nyata.
3. Minat adalah keinginan seseorang terhadap sesuatu. Jika seseorang minat terhadap sesuatu maka akan termotivasi untuk mendapatkan yang diinginkannya.
4. Sikap, sikap mempengaruhi dinamika hasil belajar yang dapat tercapai, seseorang akan mengalami kesulitan jika mempunyai sikap negatif sebelumnya.

2.1.4 Kinerja Karyawan

2.1.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja didefinisikan sebagai apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Kinerja Karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi. Menurut Afandi (2018) Kinerja adalah hasil yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Menurut (Yanti, dkk. 2010; 1-2) Karyawan merupakan asset utama organisasi dan mempunyai peran yang strategis didalam organisasi yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas organisasi. Dengan motivasi yang tinggi, karyawan akan bekerja lebih giat didalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya dengan motivasi kerja yang rendah karyawan tidak punya semangat bekerja, mudah menyerah, dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Untuk menciptakan kinerja yang tinggi, dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu memdayagunakan potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh karyawan guna menciptakan tujuan organisasi. Kinerja mengacu pada prestasi kerja karyawan diukur berdasarkan standar atau kriteria yang telah ditetapkan organisasi. Pengelolaan untuk mencapai kinerja karyawan yang sangat tinggi terutama untuk meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Menurut (Mahmudi, 2015:21) Kinerja Karyawan adalah hasil kerja keseluruhan dari seorang individu dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab

yang diberikan organisasi atau perusahaan. Kinerja pada dasarnya merupakan tanggung jawab setiap individu yang bekerja dalam organisasi. Kinerja seseorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Pihak manajemen dapat mengukur karyawan atas unjuk kerjanya berdasarkan kinerja dari masing-masing karyawan. Kinerja karyawan adalah sebuah aksi, bukan kejadian. Aksi kinerja itu sendiri terdiri dari banyak komponen dan bukan merupakan hasil yang dapat dilihat pada saat itu juga. Pada dasarnya kinerja karyawan merupakan suatu hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda dalam mengerjakan tugasnya, kinerja adalah tingkat pencapaian hasil kerja seseorang atau kelompok orang dalam organisasi atau perusahaan, sesuai dengan lingkup wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam mencapai tujuan organisasi dan dilakukan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral dan etika. Kinerja tergantung pada kombinasi antara kemampuan, usaha, dan kesempatan yang diperoleh.

Kinerja (prestasi kerja) dapat diartikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya. Selain itu, kinerja merupakan suatu kondisi yang harus di ketahui dan di komfirmasikan kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi di hubungkan dengan visi yang di emban suatu organisasi atau perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional.

2.1.4.2 Indikator Kinerja Karyawan

Untuk mencapai kinerja, ada indikator yang menjadi tolak ukur, menurut Miner dalam Edison, et al (2016:195), yaitu:

1. Kualitas hasil kerja, yaitu tingkat kesalahan, kerusakan, kecermatan.
2. Kuantitas, yaitu jumlah pekerjaan yang dihasilkan.
3. Penggunaan waktu dalam bekerja, yaitu tingkat ketidakhadiran, keterlambatan, waktu kerja efektif/jam kerja hilang.
4. Kerja sama dengan orang lain dalam bekerja.

2.1.4.3 Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan

Faktor yang mempengaruhi *hard skill* menurut (kasmir 2016:189), yaitu sebagai berikut:

1. Kemampuan dan Keahlian
2. Pengetahuan
3. Rancangan Kerja
4. Kepribadian
5. Motivasi Kerja
6. Kepemimpinan
7. Gaya Kepemimpinan
8. Budaya Organisasi
9. Lingkungan Kerja
10. Loyalitas
11. Komitmen
12. Disiplin Kerja

2.2 Kerangka Teoritik

2.2.1 Hubungan Antara Variabel (X_1) Dengan (Y)

Dalam suatu organisasi persaingan global saat ini, dunia kerja sangat membutuhkan orang yang berpikir untuk maju, cerdas, inovatif dan mampu berkarya dengan semangat tinggi dalam menghadapi kemajuan zaman. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu elemen yang harus diperhatikan dalam suatu organisasi terutama para karyawannya untuk meningkatkan kinerja. Dalam hal ini, peningkatan *hard skill* akan kinerja Karyawan dengan maksud untuk mencapai tujuan yang diinginkan organisasi.

Hard skill adalah sebuah kemampuan yang 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. Dengan demikian dapat dikaitkan bahwa *hard skill* yang tepat dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas, dengan hasil penelitian bahwa *hard skill* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.2.2 Hubungan Antara Variabel (X_2) Dengan (Y)

Dalam suatu organisasi persaingan global saat ini, dunia kerja sangat membutuhkan orang yang berpikir untuk maju, cerdas, inovatif dan mampu berkarya dengan semangat tinggi dalam menghadapi kemajuan zaman. Sumber

Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu elemen yang harus diperhatikan dalam suatu organisasi terutama para karyawannya untuk meningkatkan kinerja. Dalam hal ini, peningkatkan *soft skill* akan kinerja Karyawan dengan maksud untuk mencapai tujuan yang di inginkan organisasi.

Soft skill adalah keterampilan non-teknis yang berhubungan dengan cara seseorang berinteraksi, berkomunikasi, bekerja sama, berpikir dan bersikap dalam lingkungan kerja atau kehidupan sosial. Dalam hal ini, dalam suatu organisasi atau perusahaan *soft skill* sangat dibutuhkan di sebuah perusahaan lebih khususnya kinerja karyawan yang sangat diperhatikan oleh perusahaan. Kemampuan ini menjadi penting untuk peningkatan kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan. Dengan demikian dapat dikaitkan bahwa *soft skill* yang tepat dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas, dengan hasil penelitian bahwa *soft skill* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.2.3 Hubungan Antara Variabel (X₁) Dan (X₂) Terhadap (Y)

Hard Skill dan *Soft Skill* merupakan dua hal yang saling melengkapi. Keduanya sangat penting bagi kesuksesan di lingkungan kerja. Dunia kerja saat ini membutuhkan sumber daya yang terampil, sebagai seorang karyawan di tuntut untuk memiliki keahlian *Hard Skill* yang tinggi, *Hard Skill* merupakan keahlian yang dimiliki karyawan sebagai persyaratan untuk memenuhi kebutuhan kantor, selain harus memiliki keahlian, di era persaingan yang ketat ini juga dituntut untuk memiliki *Soft Skill* yaitu keterampilan seseorang dalam berhubungan dengan orang lain (*interpersonal skill*), dan mengatur seseorang dalam mengatur dirinya sendiri

(*intrapersonal skill*). Baik *hard skill* maupun *soft skill* merupakan prasyarat kesuksesan seorang karyawan dalam menempuh kehidupan. Karena *hard skill* ditekankan pada aspek kognitif dan keahlian khusus menurut disiplin keilmuan tertentu, sedangkan *soft skill* merupakan perilaku *personal* dan *interpersonal skill* yang diperlukan untuk mengembangkan dan mengoptimalkan kinerja seorang manusia (Basir, 2011 : 46).

2.3 Hasil Penelitian Yang Relevan

Penelitian terdahulu merupakan dasar dalam penyusunan penelitian, yang berguna sebagai perbandingan dan rujukan bagian penelitian selanjutnya. Untuk melandasi penelitian ini, terdapat penelitian terdahulu sebagai penunjang yang dijelaskan dengan hasil penelitian sebagai berikut:

Tabel 2.1
Hasil Penelitian Yang Relevan

JUDUL PENELITIAN	HASIL PENELITIAN	PERSAMAAN	PERBEDAAN
Pengaruh <i>Hard Skill</i> dan <i>Soft Skill</i> Terhadap Kinerja Pegawai di PT. XYZ (Sari, 2021)	<i>Hard skill</i> dan <i>soft skill</i> secara simultan berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai. <i>Soft skill</i> memiliki pengaruh lebih dominan.	Sama-sama meneliti pengaruh <i>hard skill</i> dan <i>soft skill</i> terhadap kinerja karyawan.	Objek Penelitian berbeda PT. (XYZ)
Hubungan Kompetensi Teknis dan Sosial terhadap Kinerja Karyawan (Pramata, 2020)	Kompetensi teknis dan sosial berhubungan positif dengan kinerja.	Variabel sama, pendekatan kuantitatif.	Menggunakan metode korelasi, bukan regresi.
Pengaruh keterampilan kerja terhadap produktivitas	Keterampilan kerja secara umum memengaruhi produktivitas.	Sama-sama fokus pada keterampilan kerja	Tidak membedakan <i>hard skill</i> dan <i>soft skill</i> .

karyawan (Iestari, 2019)			
Peran <i>soft skill</i> dalam meningkatkan kinerja karyawan perusahaan jasa (Wulandari, 2022)	<i>Soft skill</i> berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja.	Sama-sama mengkaji <i>soft skill</i> serta kinerja.	Tidak memasukkan <i>hard skill</i> dalam variabel.
Pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada instansi pemerintah (Arifin, 2019)	Kompetensi (masuk <i>hard skill</i> dan <i>soft skill</i>) sangat berpengaruh terhadap kinerja.	sama-sama mengkaji keterampilan sebagai faktor kinerja.	Fokus pada sektor pemerintah, bukan swasta.
Analisis pengaruh keterampilan teknik dan interpersonal terhadap produktivitas kerja (Yuliana, 2020)	Keduanya berpengaruh signifikan, kombinasi memberi dampak maksimal.	Serupa: <i>hard skill</i> = teknis, <i>Soft skill</i> = interpersonal.	Produktivitas dijadikan Y, bukan “kinerja”
Pengaruh pelatihan <i>soft skill</i> terhadap efektivitas karyawan di perusahaan IT (Saputra, 2021)	<i>Soft skill</i> meningkat setelah pelatihan, berdampak positif pada kinerja.	Fokus pada <i>soft skill</i> dan <i>hard skill</i> .	Tidak meneliti <i>hard skill</i> .
Keterampilan teknis dan sosial sebagai penentu Kinerja Karyawan Generasi milenial (Putri, 2023)	Kedua <i>skill</i> penting dalam menunjang kinerja generasi muda.	Fokus pada bahasa dua jenis keterampilan.	Fokus pada milenial, bukan semua karyawan.
Analisis pengaruh kompetensi terhadap prestasi kinerja pegawai (Rahmat, 2020)	Kompetensi teknis & non-teknis memengaruhi prestasi kerja.	Kompetensi = <i>hard skill</i> & <i>soft skill</i> .	Menggunakan istilah “prestasi kerja” bukan “kinerja karyawan”
Pengaruh <i>hard skill</i> dan <i>soft skill</i> terhadap kinerja karyawan di perusahaan manufaktur (Nugroho, 2021)	Kedua variabel berpengaruh signifikan, sinergi keduanya sangat penting.	Sangat relevan dan serupa secara konsep.	Berbeda jenis industri (manufaktur).

Sumber Data: Diolah Oleh Peneliti 2025

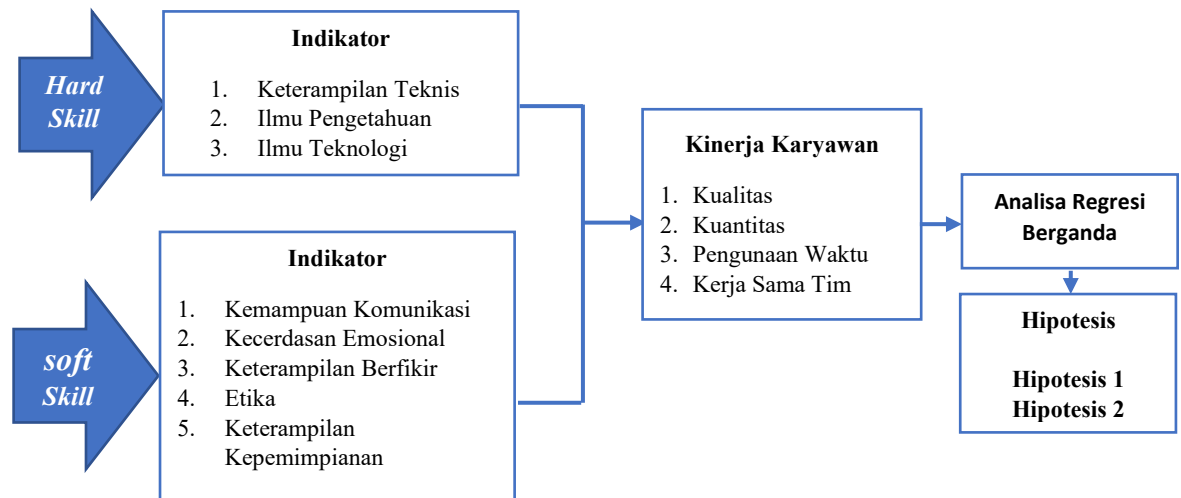
2.4 Kerangka Pikir

Pengelolaan Sumber Daya Manusia sangat penting bagi setiap satuan kerja yang ada karena jalannya kegiatan suatu organisasi tidak lepas dari peran sumber daya manusia yang menjalankan proses kerja yang ada, oleh karena itu pengembangan SDM harus dilakukan dengan sebaik mungkin agar mencapai tujuan organisasi. Untuk mencapai hal tersebut, salah satu elemen dalam SDM yang harus diperhatikan dalam suatu organisasi adalah para karyawan.

Menurut Uma Sekaran (dalam Sugiyono, 2019: 72) mengatakan bahwa “Kerangka Berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting”. Kerangka Berpikir menjelaskan pola hubungan antara variabel yang ingin diteliti yaitu hubungan antara variabel independen (X) dan dependen (Y). Dalam penelitian ini, variabel independen yang ingin diteliti yaitu budaya organisasi, dan variabel dependen yang diteliti adalah kinerja Karyawan (Y).

Berdasarkan pengertian tersebut, maka skema penelitian yang digambarkan oleh peneliti dilihat dari judul penelitian yang diambil yaitu “Pengaruh *Hard skill* dan *Soft Skill* Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Wenang Permai Sentosa”.

Berdasarkan kerangka pemikiran dan juga landasan penelitian terdahulu dapat digambarkan sebuah paradigma penelitian seperti pada gambar di bawah ini.

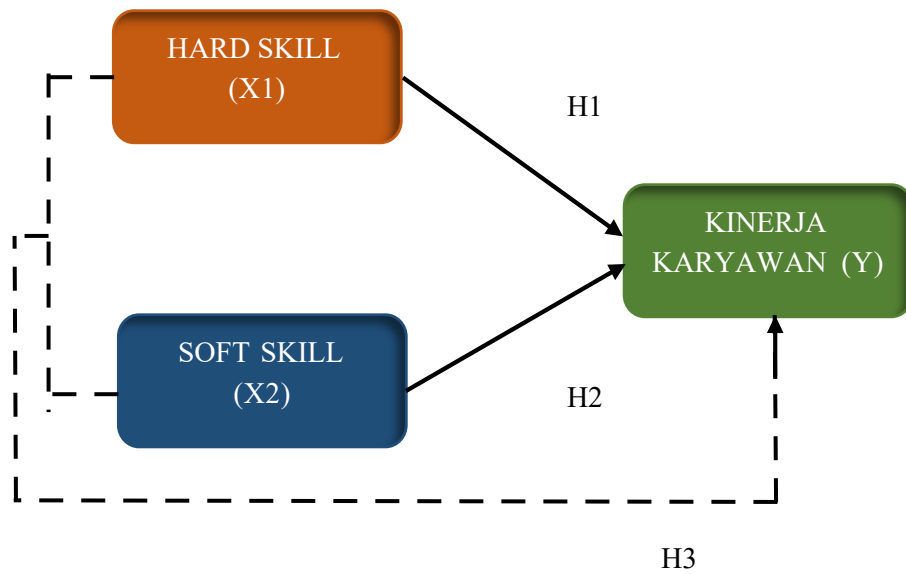


Gambar 2.1
Kerangka Pikir

Sumber : Pengelolaan Data 2025

Memperhatikan beberapa pendapat tersebut menunjukkan bahwa perusahaan harus memiliki *Hard Skill* dan *Soft Skill* yang baik, sehingga mereka memiliki kinerja yang baik dalam melaksanakan tugasnya secara efektif dan efisien sesuai dengan visi, misi dan tujuan yang telah ditentukan. Berdasarkan beberapa pendapat tersebut, diketahui bahwa kinerja karyawan merupakan variabel yang tidak hanya dipengaruhi oleh *hard skill* tetapi juga dipengaruhi oleh *soft skill*.

Lebih jelasnya apabila diilustrasikan pengaruh tersebut dapat dirumuskan dalam paradigma penelitian berikut:



Gambar 2.2
Paradigma Penelitian
Sumber : Pengelolaan Data 2025

Keterangan :

$X1 = \text{Hard Skill}$

$X2 = \text{Soft Skill}$

$Y = \text{Kinerja Karyawan}$

---➔ = Hubungan Parsial

—➔ = Hubungan Simultan

2.5 Hipotesis

Dari uraian di atas maka dirumuskan hipotesis penelitian ini sebagai berikut:

- 1) Diduga *hard skill* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Wenang Permai Sentosa.
- 2) Diduga *soft skill* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Wenang Permai Sentosa.

- 3) Diduga *hard skill* dan *soft skill* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Wenang Permai Sentosa.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada PT. Wenang Permai Sentosa, Waktu penelitian Tempat Pelaksanaan Magang di PT. Wenang Permai Grand Kawanua City Jl. MR. AA. Maramis, Kairagi II Manado, Sulawesi Utara, Indonesia. ini dirancang sejak bulan Mei 2025 – September 2025.

Tabel 2.2
Tempat dan Waktu Penelitian

No	Kegiatan	Waktu	Keterangan
1	Observasi dan Pengajuan Judul	Mei 2025 – Juli 2025	Peneliti dan Panitia
2	Bimbingan Proposal	Juli 2025 – Agustus 2025	Dosen Pembimbing
3	Ujian Dan Perbaikan Proposal	05 Agustus 2025 – 12 Agustus 2025	Panitia Dan Peneliti
4	Pengumpulan Dan Pengolahan Data Hasil Penelitian	juni 2025 – September 2025	Peneliti

Sumber Data: Diolah Oleh Peneliti 2025

3.2 Jenis Penelitian dan Metode Penelitian

3.2.1 Jenis Penelitian

Adapun jenis penelitian ini adalah Penelitian Kuantitatif. Penelitian Kuantitatif adalah suatu bentuk penelitian ilmiah yang mengkaji satu permasalahan dari suatu (fenomena, serta melihat kemungkinan kaitan atau hubungan antar variabel dalam permasalahan yang ditetapkan (Indrawan et, all 2014:51). Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh *hard skill* dan *soft skill* sebagai variabel

bebas (independent) terhadap kinerja karyawan sebagai variabel terikat (dependent).

3.2.2 Metode Penelitian

Adapun metode yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut :

1) Metode deskriptif (Descriptive Metode)

Metode ini dimana peneliti menggambarkan fenomena atau gejala sosial yang sedang terjadi pada suatu objek penelitian. Dalam hal ini dengan mengamati dan mendeskripsikan serta melakukan analisis pengukuran terhadap tiga variabel *hard skill*, *soft skill* dan kinerja karyawan.

2) Metode Penelitian Lapangan (Field Research)

Metode ini mengadakan penelitian langsung ke instansi untuk memperoleh data yang dibutuhkan mengenai *hard skill*, *soft skill*, dan kinerja karyawan.

3) Metode Penelitian Kepustakaan (Library Research)

Penelitian yang dilakukan dengan cara mengumpulkan bahan – bahan dari berbagai literatur yang berkaitan dengan *hard skill* dan *soft skill* terhadap kinerja karyawan, baik dari perusahaan maupun dari luar perusahaan.

3.3 Jenis Data dan Metode Pengumpulan Data

3.3.1 Jenis Data

Data atau bahan keterangan adalah hal, peristiwa, atau kenyataan lainnya apapun yang mengandung suatu pengetahuan untuk dijadikan dasar, guna penyusunan keterangan, pembuatan kesimpulan, atau penetapan keputusan (Gie dalam Riadi, 2015:46). Untuk memperoleh data yang lengkap dalam penelitian ini, maka penulis menggunakan dua jenis data yaitu :

1) **Data Primer**

Data Primer merupakan data yang dikumpulkan langsung oleh peneliti dilapangan. Menurut (Riadi, 2015:48) Data Primer adalah data informasi yang diperoleh tangan pertama yang dikumpulkan secara langsung dari sumbernya. Untuk itu dalam penelitian ini data diperoleh langsung dari karyawan pada PT. Wenang Permai Sentosa.

2) **Data Sekunder**

Menurut Sugiyono (dalam Maharani, 2020:39) sumber data sekunder merupakan data yang digunakan untuk menunjang data pada sumber data ini tidak langsung memberikan data pada pengumpul data, harus melalui orang lain dan dokumen terlebih dahulu. Sugiyono mengemukakan (2019:296) Data sekunder merupakan sumber data yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara (diterima dan dicatat oleh lain). Data sekunder umumnya berupa bukti, catatan atau laporan historis yang telah tersusun dalam arsip.

3.3.2 **Metode Pengumpulan Data**

Teknik Pengumpulan data merupakan alat-alat ukur yang diperlukan dalam melaksanakan suatu penelitian (Nasir *dalam* Riduwan, 2014:72). Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

- 1) Observasi, yaitu teknik pengumpulan data dan informasi dengan cara melakukan pengamatan langsung terhadap objek yang diteliti, dalam hal ini *hard skill*, *soft skill* dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada PT. Wenang Permai Sentosa.

- 2) Kuesioner, yaitu kumpulan pertanyaan yang diajukan secara tertulis kepada seseorang dalam hal ini disebut responden, dan cara jawab juga dilakukan dengan tertulis. Responden dalam penelitian ini yaitu para karyawan pada PT. Wenang Permai Sentosa.
- 3) Kajian pustaka, yaitu penulis mencari referensi-referensi yang terkait dengan *hard skill*, *soft skill* dan kinerja karyawan dari sumber-sumber seperti buku-buku literatur melalui studi pustaka dan situs internet yang berkaitan dan mendukung penelitian ini.

3.4 Populasi dan Sempel

3.4.1 Populasi

Populasi adalah domain generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek menunjukkan dan menarik kesimpulan dari karakteristik dan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti yang diteliti. Oleh karena itu, populasi tidak hanya terdiri dari orang-orang, tetapi juga benda-benda dan benda-benda alam lainnya. Populasi tidak hanya mencakup jumlah yang ada pada objek atau subjek yang diteliti, tetapi juga segala ciri atau ciri yang dimiliki oleh subjek atau objek tersebut, (Onsardi *et al*, 2020:8).

3.4.2 Sampel

Sampel adalah sebagian kecil dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki suatu populasi. Apabila suatu populasi besar dan tidak memungkinkan bagi seorang peneliti untuk mempelajari semuanya, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga atau waktu, maka peneliti akan mengambil sampel dari populasi tersebut, (Onsardi *et al*, 2020:8).

Dalam penelitian ini, populasi penelitian berjumlah 45 orang karyawan dan sampel yang diambil adalah karyawan pada PT. Wenang Permai Sentosa dan sampel yang diambil adalah sampel jenuh. Dimana seluruh populasi dijadikan sampel dengan menggunakan metode *Non-Probability Sampling*, dalam hal ini populasi diambil berjumlah 45 orang karyawan dalam PT. Wenang Permai Sentosa, populasi yang akan diteliti bersifat *homogen* yang artinya mengacu pada populasi yang memiliki kesamaan dalam karakteristik tertentu.

3.5 Definisi Operasional Variabel dan Pengukuran Variabel

3.5.1 Definisi Operasional Variabel

3.5.1.1 Definisi Operasional *Hard Skill* (X_1)

Hard Skill merupakan kemampuan teknis yang dimiliki karyawan dan dibutuhkan dalam pekerjaan, seperti menggunakan alat kerja, komputer, atau melakukan tugas sesuai dengan bidangnya. Seperti, mengoperasikan alat kerja, menggunakan teknologi, serta menjalankan secara tetap. *Hard Skill* biasa didapat dari pendidikan, pelatihan atau pengalaman kerja. Dalam hal ini, karakteristik tersebut bisa berupa variabel tertentu yang relevan dengan penelitian ini.

Adapun indikator dari *hard skill* dapat dilihat pada kisi-kisi instrumen *hard skill* dibawah ini:

Tabel 2.3
Kisi-Kisi Instrumen Hard Skill (X₁)

Variabel	Indikator	Sub Indikator	Item
<i>Hard Skill</i>	1. Keterampilan Teknis	a. Kemampuan mengoperasikan peralatan kerja.	1
		b. Kemampuan menggunakan metode kerja.	2
		c. Kemampuan menyelesaikan pekerjaan teknis.	3
	2. Ilmu Pengetahuan	a. Pengetahuan tentang bidang pekerjaan.	4
		b. Pengetahuan tentang prosedur kerja.	5
		c. Pengetahuan tentang perkembangan teknologi dan informasi.	6
	3. Ilmu Teknologi	a. Pemahaman dasar teknologi.	7
		b. Pemahaman mengoperasikan perangkat teknologi.	8
		c. Pemanfaatan teknologi untuk meningkatkan kinerja.	9

Sumber Data : Nurhidayanti (2014:26)

3.5.1.2 Definisi Opersional *Soft Skill* (X₂)

Soft Skill merupakan kemampuan karyawan dalam berkomunikasi, bekerja sama, mengatur waktu, bersikap sopan, dan menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja. *Soft skill* tidak terlihat secara langsung seperi *soft skill*, tetapi sangat penting dalam lingkungan pekerjaan bahkan dapat memberikan suasana yang baik.

Adapun indikator dari *soft skill* dapat dilihat pada kisi-kisi Instrumen *skill skill* dibawah ini:

Tabel 2.4
Kisi-Kisi Instrumen *Soft Skill* (X₂)

Variabel	Indikator	Sub Indikator	Item
<i>Soft Skill</i>	1. Kemampuan Komunikasi	a. Kejelasan penyampaian informasi.	1
		b. Kemampuan pendengaran aktif.	2
	2. Kecerdasan Emosional	a. Kesadaran diri.	3
		b. Pengendalian diri.	4
	3. Keterampilan Berfikir	a. Berfikir kreatif.	5
		b. Pemecahan masalah.	6
	4. Etika	a. Kejujuran.	7
		b. Tanggung jawab.	8
		c. Disiplin.	9
	5. Keterampilan Kepemimpinan	a. Kemampuan mengambil keputusan.	10
		b. Kemampuan memotivasi.	11

Sumber Data : Sharma (2011: 21)

3.5.1.3 Definisi Operasional Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja Karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab ditempat kerja. Kinerja ini bisa dilihat dari seberapa baik, cepat dan betanggung jawab seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Adapun indikator dari kinerja karyawan dapat dilihat pada kisi-kisi Instrumen kinerja karyawan dibawah ini:

Tabel 2.5
Kisi-Kisi Instrumen Kinerja Karyawan (Y)

Variabel	Indikator	Sub Indikator	Item
Kinerja Karyawan	1. Kualitas Kerja	a. Mengerjakan pekerjaan dengan teliti.	1
		b. Disiplin dalam bekerja.	2
	2. Kuantitas Kerja	a. Karyawan selalu mampu mengerjakan pekerjaan sesuai target yang ditentukan.	3
		b. Tingkat pencapaian kerja karyawan sesuai dengan harapan instansi.	4
	3. Ketetapan Waktu Kerja	a. Dapat menyelesaikan tugasnya tetap waktu atau sering terlambat.	5
		b. Tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.	6
		c. Tidak tunda-tunda pekerjaan.	7

Sumber Data : Edison, et al (2016:195)

3.6 Pengukuran Variabel

Adapun skala pengukuran Variabel *hard Skill* (X_1), Variabel *Soft Skill* (X_2) dan Variabel kinerja karyawan (Y) yang dipakai dalam menganalisa data. Konsep alat ukur ini berupa kisi-kisi angket. Kisi-kisi angket kemudian dijabarkan kedalam dimensi variabel dan indikator. Dari indikator-indikator tersebut selanjutnya dijadikan landasan dan pedoman dalam menyusun item-item pertanyaan atau sebagai instrumen penelitian.

Pengukuran variabel *hard skill* (X_1), *soft skill* (X_2) dan kinerja karyawan (Y) yang digunakan oleh penulis untuk menganalisa data adalah dengan menggunakan Skala Likert. Fadli Suryan (2022), menjelaskan bahwa skala likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur persepsi, pendapat dan sikap seseorang atau kelompok mengenai sebuah peristiwa atau fenomena sosial. Dalam penelitian, fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian. Dengan Skala Likert, maka

variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi dimensi variabel yaitu konsep yang menunjukkan suatu gejala berdasarkan nilai atau tingkatan, selanjutnya dijabarkan lagi menjadi indikator variabel yaitu suatu ukuran tidak langsung dari suatu kejadian atau kondisi yang digunakan untuk mengevaluasi keadaan atau kemungkinan dilakukan pengukuran. Dari indikator tersebut kemudian dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Nilai tersebut kemudian akan dijadikan variabel penilaian. Bobot jawaban responden diberi nilai rinci sebagai berikut:

- a Sangat Setuju (SS) diberi bobot 5
- b Setuju diberi (S) bobot 4
- c Kurang Setuju (KS) diberi bobot 3
- d Tidak Setuju (TS) diberi bobot 2
- e Sangat Tidak Setuju (STS) diberi bobot 1

3.7 Metode Analisis

Untuk menganalisis pengaruh variabel *hard skill* (X_1), *soft skill* (X_2) dan kinerja karyawan (Y) digunakan analisis korelasi dan regresi linier berganda merupakan suatu metode statistik umum yang digunakan untuk meneliti hubungan antara beberapa variabel independen dengan beberapa variabel dependen. Proses data menggunakan program Software komputer SPSS 26. SPSS 26 (*Statistical Product and Service Solution*), merupakan paket program aplikasi komputer untuk menganalisis data statistik. SPSS dapat memakai hampir dari seluruh tipe file data dan penggunaannya untuk membuat laporan berbentuk tabulasi, *chart* (grafik), *plot* (diagram) dari berbagai distribusi, statistik deskriptif dan analisis statistik yang kompleks. Jadi dapat dikatakan SPSS adalah sebuah sistem yang lengkap,

menyeluruh, terpadu, dan sangat fleksibel untuk analisis statistik dan manajemen data.

3.7.1 Statistik Deskriptif

Menghitung serta menggambarkan penyebaran semua jawaban responden dalam angket penelitian berdasarkan variabel penelitian serta mengetahui seberapa baik penyebaran data X_1 , X_2 dan Y berdasarkan hasil penelitian dengan menghitung nilai ukuran pemusatan data (*Central tendency*) seperti rata-rata, median, modus, kisaran standar deviasi diungkapkan untuk memperjelas deskripsi responden.

3.7.2 Total Skor

Menghitung semua jawaban responden dalam angket penelitian serta mengetahui seberapa baik tanggapan responden terhadap instrumen yang dijalankan. Total skor juga bisa menggambarkan seberapa baik variabel penelitian yang sedang terjadi terhadap fenomena yang sedang diteliti. Biasanya untuk mengukur Total Skor dengan menggunakan ukuran *Quartil* dan Rumus *Prosentase* sebagai berikut:

$$\text{TOTAL SKOR} = \frac{n}{N} \times 100 \text{ SKOR } n/N \times 100$$

Keterangan: n = Jumlah-jumlah jawaban Ke- n (jawaban 1, 2, 3, 4 & 5) = jumlah instrumen (pertanyaan).

Kriteria yang digunakan untuk menentukan tinggi rendahnya hubungan yang terjadi antara variabel sebagai berikut (Riduwan, 2005):

Tabel 2.6
Pedoman Skala Nilai Instrumen Jawaban Responden

No	Rentang Skala Nilai	Kategori	Keterangan
1	1,00 – 1,25	Tidak Baik	TB
2	1,26 – 2,50	Kurang Baik	KB
3	2,51 – 3,75	Baik	B
4	3,76 – 5,00	Sangat Baik	SB

Sumber : Pengelolaan Data 2025

3.7.3.1 Pengukuran Validitas dan Relibilitas

Sebelum melakukan analisis data terlebih dahulu melakukan pengujian kualitas data yang memperoleh. Uji kualitas data yang diperoleh. Uji kualitas data yang dilakukan untuk menyakini kualitas data yang diperoleh, yang terdiri dari pengujian validitas dan pengujian reliabilitas.

3.7.3.1 Uji Validitas

Validitas adalah sebuah alat ukur ditunjukan dari kemampuannya mengukur apa yang harus diukur. Demikian juga jika suatu item akan dianggap valid jika berkorelasi signifikan terhadap skor total.

Uji validitas pada penelitian ini menggunakan alat ukur *Pearson Product Moment* dengan mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah skor tiap butir. Syarat minimum yang dianggap memenuhi syarat kalau $r = 0,3$. Untuk mengukur nilai validitas ditentukan dengan melihat nilai $\alpha = 0,05$ dengan jumlah responden 45 sehingga nilai $r (0,05, 45)$ pada Tabel *Product Moment* dan di dapat nilai $r = 0,2940$, jika hasil korelasi antara butir dengan skor total berada di bawah 0,2940 maka butir pertanyaan atau instrumen tersebut dinyatakan tidak valid.

$$r_{hitung} = \frac{n \sum XY - (\sum X) \cdot (\sum Y)}{\sqrt{[n \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2] \cdot [n \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan:

r_{hitung} : Koefisien korelasi

n : Jumlah responden

$\sum X_i$: Jumlah skor item

$\sum Y$: Jumlah skor total (seluruh item)

3.7.3.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan tingkat kemantapan suatu alat ukur. Suatu alat ukur di katakan mantap bila dalam mengukur sesuatu berulang kali, alat ukur tersebut memberikan hasil yang sama. Tentu saja dengan syarat bahwa kondisi saat pengukuran tidak berubah. Reliabilitas berarti dapat di andalkan (*dependability*) dan hasilnya dapat diramalkan (*predictability*). Reliabilitas menunjukkan tingkat ketetapan. Apabila ingin menguji ketetapan suatu hasil suatu hasil pengukuran, maka ukuran yang diperoleh merupakan ukuran yang benar dari sesuatu yang ingin diukur.

Instrumen (kuesioner) penelitian ini dikatakan memiliki reliabilitas yang sedang apabila nilai α dari Cronbach's antara 0,5 dan 0,6 (Sugiyono 2014). Instrumen penelitian variabel dalam pengukuran penelitian ini karena koefisien reliabel $> 0,6$. Hal ini dapat diukur dengan rumus sebagai berikut:

$$r\alpha = \frac{k \cdot r}{1 + (k - 1)r}$$

Keterangan:

A = Keandalan *alpha Cronbach*

r = Rata-rata korelasi diantara butir pertanyaan

k = Jumlah butir pertanyaan dalam skala

Realiabilitas alat ukur dilihat dari nilai koefisien α (*alpha*) *Cronbach* dan instrumen dianggap reliabel apabila nilai koefisien α *Cronbach* $> 0,6$. Adapun uji realiabilitas untuk mengetahui apakah jawaban yang diberikan responden dapat dipercaya atau dapat diandalkan dengan menggunakan analisis realiabilitas melalui metode *Cronbach alpha*.

3.7.4 Analisis Korelasi

Untuk mengetahui besarnya derajat hubungan antara variabel bebas yaitu *hard skill* (X_1) dan *soft skill* (X_2) terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y) digunakan analisis korelasi sederhana dan analisa korelasi berganda dengan mengikuti formula *Pearson* :

$$r = \frac{n\Sigma XY - (\Sigma X)(\Sigma Y)}{\sqrt{n\Sigma X^2 - (\Sigma X)^2} \sqrt{n\Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2}}$$

Keterangan :

$R_{X_1.X_2.Y}$ = Koefisien korelasi berganda antara *hard skill*, *soft skill* dan kinerja

$r_{X_1.Y}$ = Koefisien korelasi antara *hard skill* dan kinerja

$r_{X_2.Y}$ = Koefisien korelasi antara *soft skill* dan kinerja

$r_{X_1.X_2}$ = Koefisien korelasi berganda *hard skill* dan *soft skill*

Dan untuk menguji keberartian derajat r digunakan uji signifikansi antara X dan Y dengan menggunakan statistik t dengan rumus :

$$t = \frac{\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Kriteria yang digunakan untuk menentukan tinggi rendahnya hubungan yang terjadi antara variabel sebagai berikut :

Tabel 2.7
Pedoman Untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi

Inteval Koefien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,19	Sangat Rendah
0,20 – 0,39	Rendah
0,40 – 0,59	Cukup
0,60 – 0,79	Kuat
0,80 – 1,00	Sangat Kuat

Sumber: Metodologi penelitian Bisnis oleh Riduwan, (2010:136)

Analisis determinasi digunakan untuk mengetahui variasi hubungan variabel terikat yang disebabkan oleh variabel bebas dengan rumus sebagai berikut (Riduwan, 2010:136):

$$D = R. 100 \%$$

Dimana :

KP = Nilai Koefisien Determinan

r = Nilai Koefisien korelasi *multiple*

3.7.5 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisa yang digunakan untuk menguji apakah ada pengaruh antara variabel X_1 (*Hard Skill*), X_2 (*Soft Skill*), dengan Y (Kinerja Karyawan). Rumus yang digunakan yaitu:

Formula regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 \text{ (Sumber: Sugiyono, 2016:253)}$$

Dimana :

Y = Kinerja (Variabel Terikat)

X_1 = *Hard Skill* (Variabel Bebas)

X_2 = *Soft Skill* (Variabel Bebas)

a = Nilai intercept atau konstanta

β_1 dan β_2 = Koefisien regresi

3.7.6 Pengujian Hipotesis

Adapun pengujian terhadap hipotesis yang diajukan dilakukan dengan cara sebagai berikut :

1) Uji t Secara Parsial

Uji t dilakukan untuk menguji koefisien regresi secara parsial dari variabel independennya. Tingkat signifikansi yang digunakan sebesar 5%, dengan derajat kebebasan $df = (n-k-1)$, dimana (n) adalah jumlah observasi dan (k) adalah jumlah variabel independent.

Hipotesis 1:

$H_0: \beta_1 \leq 0$ (*Hard Skill* secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Wenang Permai Sentosa).

$H_1: \beta_1 > 0$ (*Hard Skill* secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Wenang Permai Sentosa).

Hipotesis 2:

$H_0: \beta_2 \leq 0$ (*Soft Skill* secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Wenang Permai Sentosa).

H1: $\beta_2 > 0$ (*Soft Skill* secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Wenang Permai Sentosa).

Untuk menguji hipotesis secara parsial digunakan rumus sebagai berikut:

$$t = \frac{\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Bila $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima H_a ditolak, jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak H_a diterima. Pengujian ini dilakukan pada tingkat signifikan 5 %.

2) Uji F Secara Simultan

Uji F dilakukan untuk mengetahui adanya pengaruh secara bersama-sama variabel independen terhadap variabel dependen. Tingkat signifikansi yang digunakan adalah sebesar 5%, dengan derajat kebebasan $df = (N-k-1)$, dimana (N) adalah jumlah observasi dan (k) adalah jumlah variabel independen. Hipotesis Nol:

Hipotesis 3 :

$H_0: \beta_1, \beta_2 \leq 0$ (*Hard Skill* dan *Soft Skill* secara simultan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja karyawan PT. Wenang Permai Sentosa).

$H_1: \beta_1, \beta_2 \geq 0$ (*Hard Skill* dan *Soft Skill* secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Wenang Permai Sentosa).

Untuk menguji hipotesis secara simultan digunakan rumus sebagai berikut :

$$F = \frac{SSr/k}{SSe/(n-k-1)} = \frac{R^2/k}{(1-R^2)/(n-k-1)}$$

Dimana :

$SSr = \sum (Y_i - \hat{Y}_i)^2$ jumlah kuadrat regresi

$SSe = \sum (Y_i - \hat{Y}_i)^2$ jumlah kuadrat *error* (residual)

R^2 = Koefisien determinan

n = Jumlah sampel

k = jumlah variabel bebas

Apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima H_a ditolak, tapi jika $F_{hitung} > F_{tabel}$

maka H_0 ditolak H_a diterima artinya bahwa secara bersama sama X_1 , X_2 , berpengaruh terhadap Y. Uji F_{hitung} atau pengujian hipotesis serentak merupakan pengujian hipotesis koefisien regresi berganda dengan β_1 dan β_2 serentak atau bersama-sama mempengaruhi Y. Analisa ini digunakan untuk membandingkan dan menguji apakah variabel *independent* mempengaruhi variabel *dependent* secara bersama-sama.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Perusahaan

4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan



Gambar 2.3
Logo Grand Kawanua City
Sumber: PT. Wenang Permai Sentosa

PT. Wenang Permai Sentosa (WPS) adalah perusahaan pengembang properti yang didirikan pada tahun 1991 di Manado, Sulawesi Utara. Sejak awal pendiriannya, perusahaan ini telah berkomitmen untuk menjadi pelopor dalam pengembangan kawasan hunian dan komersial yang terintegritas di wilayah Indonesia timur, khususnya kota Manado. Dalam perjalanannya, WPS terus berkontribusi terhadap pertumbuhan sektor properti dengan mengembangkan proyek-proyek strategis yang berdampak luas terhadap perkembangan kota.

Sebagai perusahaan lokal yang berbasis di Manado, PT. Wenang Permai Sentosa memiliki visi jangka panjang dalam menghadirkan lingkungan hidup yang tertata dan modern. Hal ini tercermin dalam proyek unggulan mereka, yaitu Grand Kawanua City, Proyek ini dirancang sebagai kota mandiri pertama dan terbesar di

Sulawesi Utara, yang akan mengintegrasikan kawasan perumahan, area bisnis, fasilitas publik, pusat konvensi, dan kawasan olahraga dalam satu lokasi yang terencana. Grand Kawanua City merupakan jawaban atas kebutuhan masyarakat akan tempat tinggal yang nyaman sekaligus mendukung aktivitas ekonomi, sosial dan rekreasi.

Grand Kawanua City menempati lahan luas di Kawasan Kairagi II Kecamatan Mapanget, Manado, Proyek ini mencakup berbagai fasilitas unggulan seperti hunian cluster, area ruko Golden Kawanua, hotel berbintang seperti Novotel Manado, lapangan Golf & *Convention Center*. Perkembangan Grand Kawanua City secara langsung berdampak pada pertumbuhan wilayah Mapanget yang kini menjadi salah satu kawasan paling berdampak di kota Manado. Proyek ini turut mendorong peningkatan perkembangan infrastruktur kota, seperti akses jalan dan penerangan.

Dari sisi afiliasi, PT. Wenang Permai Sentosa memiliki keterkaitan erat dengan AKR Land Development, anak perusahaan dari grup usaha AKR Corporindo, yang didirikan oleh keluarga Adikoesoemo. Meskipun tidak secara eksplisit disebut sebagai anak perusahaan, pola pengelolaan dan nilai-nilai profesionalisme yang diterapkan menunjukkan salah satu pengembangan properti yang telah mengembangkan proyek-proyek besar di Jakarta juga di Surabaya. Hingga saat ini PT. Wenang Permai Sentosa masih terus mengembangkan perkembangan lanjutan di kawasan Grand Kawanua City.

Perusahaan ini berupaya menyesuaikan diri dengan kebutuhan pasar yang dinamis, termasuk dengan menghadirkan kawasan hunian baru, ruang terbuka hijau

dan pengembangan kawasan komersial berbasis berkelanjutan. Dengan lebih dari tiga dekade pengalaman, PT. Wenang Permai Sentosa telah menjadi bagian penting dari transformasi kota Manado menuju kota modern yang siap menyambut masa depan.

Grand Kawanua City adalah proyek kota mandiri pertama dan termegah di Manado, Sulawesi Utara, yang dikembangkan oleh AKR Land Development, bagian dari AKR korporindo Tbk. Dibangun di atas lahan seluas 180 hektare, Grand Kawanua City dirancang sebagai kawasan terpadu yang menggabungkan hunian, bisnis, hiburan, dan gaya hidup modern dalam satu lokasi strategi di jalann A.A Maramis, Kayuwatu/Kairagi II, Manado.

Pengembangan Grand Kawanua City dimulai pada awal 2010-an. Proyek ini resmi diluncurkan oleh AKR Land Development dan menjadi pionir dalam pengembangan kawasan terpadu di Sulawesi Utara. Pada tahun 2018, Grand Kawanua City mengadakan Novotel Grand Kawanua Convention Center, menandai komitmen perusahaan dalam membangun komunitas yang terintegrasi.

Komitmen jangka panjang PT. Wenang Permai Sentosa dalam menghadirkan hunian yang layak, fasilitas yang lengkap, dan kawasan yang terbuka menjadikannya sebagai salah satu pemain utama di industri properti Sulawesi Utara. Dengan visi yang kuat dan pengembangan berkelanjutan, perusahaan ini diperkirakan akan terus tumbuh dan berkontribusi besar bagi pengembangan kota dan kesejahteraan masyarakat Sulawesi Utara khususnya kota Manado.

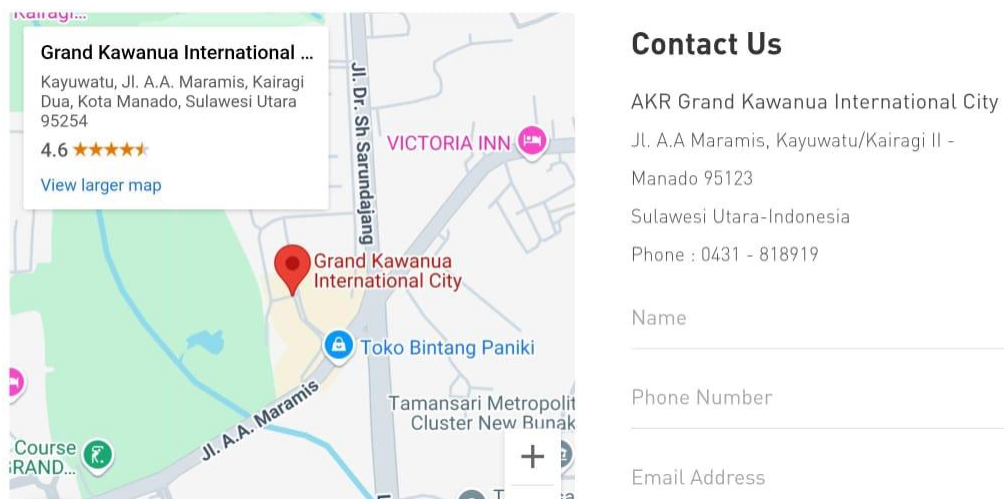
4.1.2 Lokasi dan Telepon Perusahaan

Nama Perusahaan : PT. Wenang Permai Sentosa

Alamat Perusahaan : Jl.MR. AA. Maramis, Kayuwatu /
Kairagi Dua Manado 95123

Telepon : 0431-818919

Website : <https://akrland.com>



Gambar 2.4
Lokasi PT. Wenang Permai Sentosa
Sumber : Pengelolaan Data 2025

4.1.3 Visi dan Misi PT. Wenang Permai Sentosa

4.1.3.1 Visi

“Menjadi Pemimpin Dalam Menyediakan Gaya Hidup, Rekreasi, Dan Bisnis Untuk Meningkatkan Kualitas Hidup”.

4.1.3.2 Misi

Memaksimalkan Nilai Pemangku Kepentingan Melalui Inovasi, Pertumbuhan Berkelanjutan, Dan Keunggulan Operasional.

4.1.4 Sumber Daya Perusahaan

Pada PT. Wenang Permai Sentosa terdapat sumber daya manusia. Adapun sumber daya manusia yang ada di perusahaan ini terlihat dari tingkat jenis kelamin dan jabatan. Datanya dapat dilihat pada tabel yang di bawah ini:

4.1.4.1 Jumlah Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan jenis kelamin yang ada pada PT. Wenang Permai Sentosa, ditemui karyawan yang berjenis kelamin laki-laki paling banyak terdapat 25 orang dengan presentase 56%. Sedangkan jenis kelamin perempuan terdapat 20 orang dengan presentase 44%. Selengkapnya tabulasi data karyawan dapat dilihat pada tabel 2.8 Berikut:

Tabel 2.8
Data Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin yang ada pada PT. Wenang Permai Sentosa

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
1	Laki-Laki	25 Orang	56%
2	Perempuan	20 Orang	44%
	Total	45 Orang	100%

Sumber Data: Diolah Oleh Peneliti 2025

4.1.4.2 Jumlah Karyawan Berdasarkan Jabatan

Berdasarkan data karyawan menurut jabatan yang ada pada PT. Wenang Permai Sentosa, yang terbanyak terdapat pada jabatan karyawan dengan jumlah 37 orang dengan persentase 82%. Untuk Manajer Departemen orang dengan persentase 13%. Dan untuk HDR berjumlah 2 orang dengan persentase 2,5%. Selengkapnya dapat di lihat pada tabel 2.9 berikut:

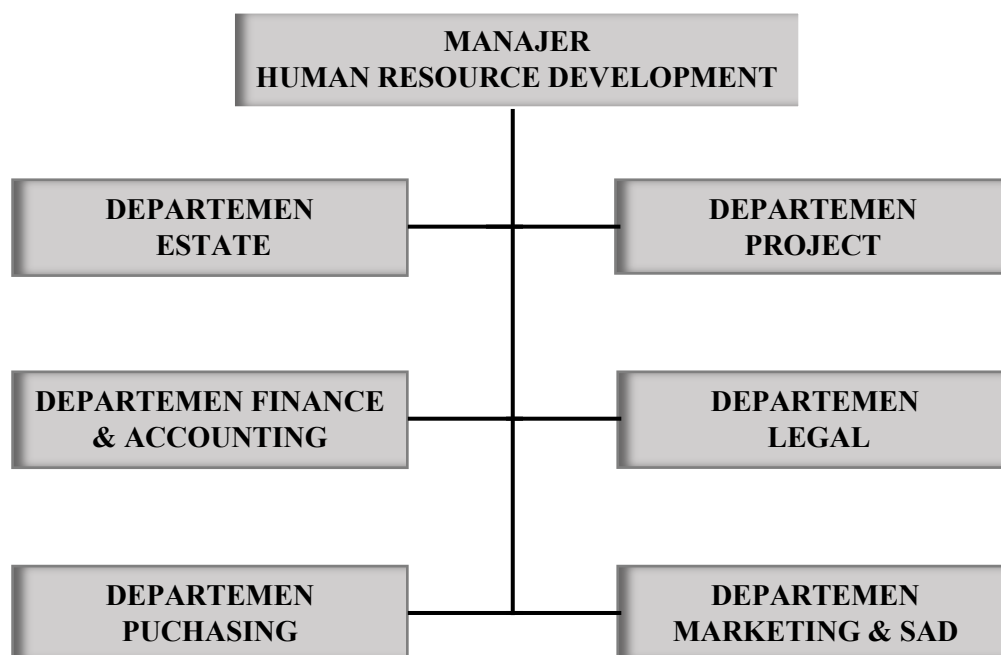
Tabel 2.9
Data Karyawan Menurut Jabatan Pada PT. Wenang Permai Sentosa

No	Jenis Jabatan	Jumlah	Presentase
1	HDR	2 Orang	2,5%
2	Manajer Departemen	6 Orang	13%
3	Karyawan	37 Orang	82%
	Total	45 Orang	100%

Sumber Data: Diolah Oleh Peneliti 2025

4.1.5 Struktur Organisasi Perusahaan

Adapun Struktur Organisasi Perusahaan yang terdapat pada PT. Wenang Permai Sentosa, dapat di lihat pada Gambar 2.5 berikut:



Gambar 2.5
Struktur Organisasi
PT. Wenang Permai Sentosa
Sumber Data: Diolah Oleh Peneliti 2025

4.1.6 Uraian Kerja (*Job Description*)

1) Manajer Human Resource Development (HDR)

Manager HRD bertanggung jawab mengelola seluruh aspek sumber daya manusia, mulai dari rekrutmen, pelatihan, hingga penilaian kinerja. Selain itu, Manager HRD memastikan administrasi karyawan, sistem kompensasi, serta kepatuhan terhadap regulasi ketenagakerjaan berjalan dengan baik. Ia juga berperan dalam membangun budaya kerja yang positif dan menjadi mitra strategis manajemen dalam mendukung pencapaian tujuan perusahaan.

2) Departemen Estate

Departemen Estate di bertanggung jawab atas pengelolaan, perawatan, dan pengembangan seluruh aset tanah maupun bangunan perusahaan. Tugas utamanya mencakup perencanaan, pelaksanaan, serta pengawasan kegiatan operasional estate agar pemanfaatan lahan dan fasilitas dapat berjalan efektif serta sesuai dengan standar perusahaan. Departemen ini juga mengatur pemeliharaan lingkungan, infrastruktur, kebun, atau properti yang dimiliki perusahaan, termasuk memastikan keamanan dan kelestariannya. Selain itu, Departemen Estate berperan dalam mendukung kegiatan proyek perusahaan dengan menyediakan sarana, prasarana, dan lingkungan kerja yang tertata.

3) Departemen Project

Departemen Project bertanggung jawab atas perencanaan, pelaksanaan, pengawasan, hingga evaluasi setiap proyek yang dijalankan perusahaan. Tugas utama departemen ini mencakup penyusunan jadwal kerja, pengendalian biaya, pengelolaan sumber daya, serta memastikan proyek berjalan sesuai target waktu,

mutu, dan anggaran. Selain itu, Departemen Project berperan dalam melakukan koordinasi dengan pihak internal maupun eksternal, termasuk kontraktor, supplier, dan stakeholder terkait. Departemen ini juga wajib melakukan monitoring perkembangan proyek, menyusun laporan secara berkala, serta mengidentifikasi risiko dan mencari solusi yang tepat untuk menjaga keberhasilan proyek.

4) Departemen Finance & Accounting

Departemen Finance & Accounting bertanggung jawab dalam mengelola seluruh aktivitas keuangan dan akuntansi perusahaan agar berjalan transparan, akurat, dan sesuai regulasi. Tugas utamanya meliputi pencatatan transaksi keuangan, penyusunan laporan keuangan, pengelolaan kas dan anggaran, serta pengendalian biaya operasional. Departemen ini juga berperan dalam mengatur arus kas masuk dan keluar, mengelola pembayaran kepada supplier maupun kewajiban perusahaan lainnya, serta memastikan penerimaan pendapatan sesuai prosedur. Selain itu, Finance & Accounting wajib menjaga kepatuhan terhadap standar akuntansi dan peraturan perpajakan, sekaligus memberikan analisis keuangan yang dapat mendukung pengambilan keputusan manajemen.

5) Departemen Legal

Departemen Legal bertanggung jawab memberikan dukungan hukum kepada perusahaan dalam seluruh kegiatan operasional maupun strategis. Tugas utamanya meliputi penyusunan, pemeriksaan, dan pengarsipan dokumen hukum, kontrak, serta perjanjian kerja sama dengan pihak ketiga. Departemen ini juga memastikan perusahaan mematuhi peraturan perundang-undangan yang berlaku, serta menangani potensi permasalahan hukum yang dapat timbul. Selain itu,

Departemen Legal berperan sebagai penasihat manajemen dalam pengambilan keputusan, menyelesaikan sengketa secara internal maupun eksternal, serta melindungi kepentingan perusahaan dari risiko hukum.

6) Departemen Purchasing

Departemen Purchasing bertanggung jawab dalam proses pengadaan barang dan jasa yang dibutuhkan perusahaan, baik untuk operasional sehari-hari maupun kebutuhan proyek. Tugas utamanya meliputi pencarian dan pemilihan supplier, negosiasi harga dan kontrak, serta memastikan kualitas dan ketepatan waktu pengiriman barang. Departemen ini juga mengelola administrasi pembelian, memonitor stok kebutuhan perusahaan, serta menjaga hubungan baik dengan pemasok. Selain itu, Departemen Purchasing berperan dalam menekan biaya pembelian tanpa mengurangi kualitas, serta memastikan setiap proses pengadaan sesuai dengan kebijakan perusahaan dan peraturan yang berlaku.

7) Departemen Marketing & SAD

Departemen Marketing & SAD (Sales Administration Department) bertanggung jawab dalam mengelola strategi pemasaran, penjualan, serta pelayanan administrasi penjualan untuk mendukung pertumbuhan bisnis perusahaan. Tugas utamanya mencakup perencanaan dan pelaksanaan strategi promosi, riset pasar, serta pengelolaan hubungan dengan pelanggan. Departemen ini juga memastikan seluruh proses administrasi penjualan berjalan lancar, mulai dari penawaran, kontrak, hingga dokumentasi transaksi. Selain itu, Marketing & SAD berperan dalam meningkatkan citra perusahaan, memperluas pangsa pasar,

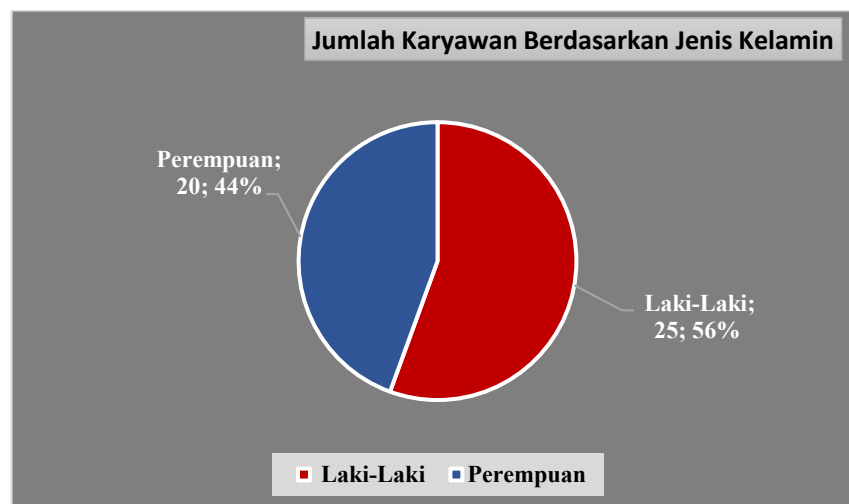
serta memberikan pelayanan terbaik kepada pelanggan agar tercapai kepuasan dan loyalitas.

4.2 Hasil Analisis

4.2.1 Karakteristik Responden

4.2.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

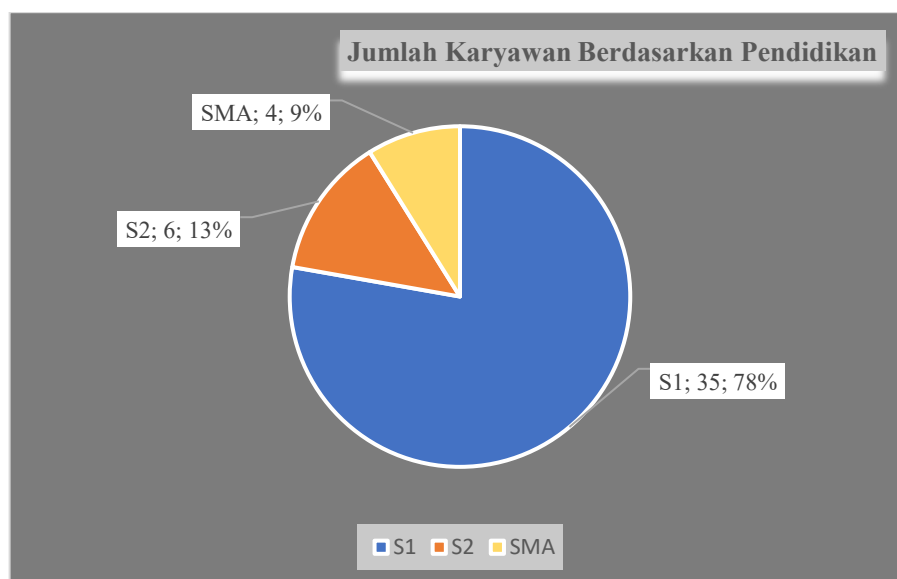
Berdasarkan dari jenis kelamin, karyawan dibagi menjadi dua yaitu laki-laki dan perempuan. Dari hasil kuesioner yang disebarkan ditemukan bahwa karyawan laki-laki lebih dominan dari perempuan. Dari hasil pengolahan data dapat dilihat bahwa karyawan yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 25 orang dengan tingkat persentase 56% dan karyawan perempuan sebanyak 20 orang dengan tingkat persentase 44%. Adapun jumlah karyawan dapat dilihat pada gambar 2.6 berikut:



Gambar 2.6
Jumlah Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin
Sumber : Data Primer diolah Tahun 2025

4.2.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

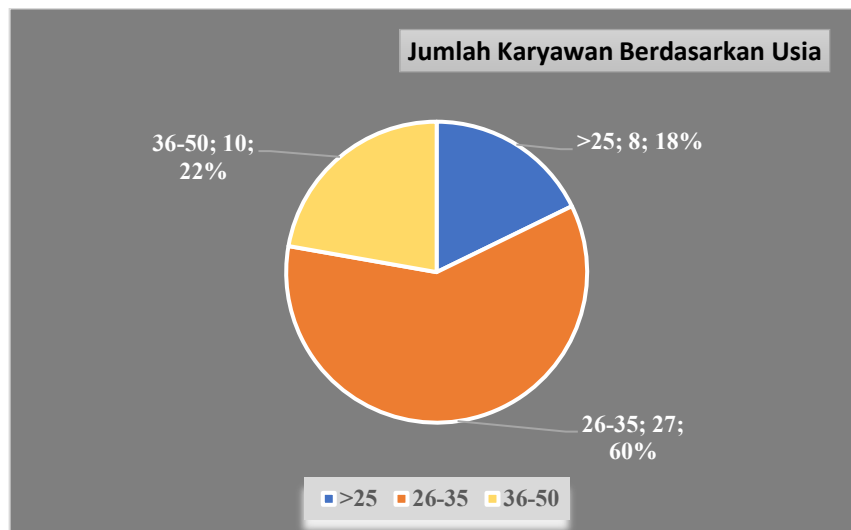
Berdasarkan pendidikan karyawan memiliki pendidikan S1 yang paling banyak ditemui yaitu 35 orang dengan tingkat persentase 78%. Untuk S2 terdapat 6 orang dengan tingkat persentase 13%. Dan masih terdapat pendidikan SMA sebanyak 4 orang dengan tingkat persentase 9%. Selengkapnya tabulasi data karyawan berdasarkan pendidikan dapat dilihat pada gambar 2.7 berikut:



Gambar 2.7
Jumlah Karyawan Berdasarkan Pendidikan
Sumber : Data Primer diolah Tahun 2025

4.2.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Hasil penelitian dapat diketahui bahwa, karyawan yang paling banyak bekerja pada PT. Wenang Permai Sentosa adalah mereka yang berada pada *range* usia 26-35 tahun yaitu sebanyak 27 orang yang terbanyak dengan tingkat persentase 60%, mereka yang berada pada *range* usia 36-50 tahun sebanyak 10 orang dengan tingkat persentase 22%, selanjutnya, terakhir yang paling sedikit usia >50 tahun yaitu sebanyak 8 orang dengan tingkat persentase 18%, Dimana jumlah Karyawan berdasarkan usia dapat dilihat pada Gambar 2.8 sebagai berikut:



Gambar 2.8
Jumlah Karyawan Berdasarkan Usia
 Sumber : Data Primer diolah Tahun 2025

Berdasarkan Karakteristik Responden diatas dapat diuraikan bahwa karyawan yang ada pada PT. Wenang Permai Sentosa cukup bervariasi sehingga dapat mewakili populasi karyawan untuk mengetahui Pengaruh *Hard Skill* dan *Soft Skill* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Wenang Permai Sentosa. Berdasarkan data yang diperoleh dapat disimpulkan bahwa karyawan yang merespon kuesioner pertanyaan mengenai pengaruh *hard skill* dan *soft skill* terhadap kinerja karyawan yang paling banyak adalah yang mempunyai umur yang antara 26-35 tahun dengan persentase 27,60%, sedangkan tingkat pendidikan yang paling banyak adalah D4/S1 dengan jumlah 35 orang dengan persentase 78%.

4.2.2 Hasil Analisis Deskriptif Statistik

Untuk mengetahui penyebaran data penelitian ketika variabel dapat diketathui distribusinya maka ketiga Variabel *Hard Skill*, *Soft Skill* Dan Kinerja Karyawan maka diperlukan Analisis Deskripsif Statistik. Hasil Analisis Deskriptif Statistik untuk melihat proses penyebaran data berdasarkan ukuran gejala pusat dari Variabel *Hard Skill* (X_1), *Soft Skill* (X_2) dan Kinerja Karyawan (Y) dari

jawaban angket responden. Sebelum melakukan analisis maka terlebih dahulu variabel-variabel penelitian dan dideskripsika untuk mengetahui karakteristik setiap variabel. Data yang dikumpulkan dari 45 responden ditabulasi menurut variabel penelitian dan dideskripsikan dengan bantuan fasilitas Data *Analysis* dari MS Excel. Hasil analisis deskriptif pada tabel 3.1 berikut:

Tabel 3.1
Deskripsi Variabel Penelitian *Hard Skill* (X_1), *Soft Skill* (X_2)
Dan Kinerja Karyawan (Y)

<i>Statistik Deskriptif</i>	<i>Hard Skill (X_1)</i>	<i>Soft Skill (X_2)</i>	<i>Kinerja Karyawan (Y)</i>
Mean	32.31	41.02	25.44
Standard Error	0.59	0.62	0.60
Median	32	42	25
Mode	29	43	25
Standard Deviation	3.93	4.16	4.02
Sample Variance	15.45	17.34	16.16
Kurtosis	-0.46	-0.05	-0.47
Skewness	0.49	-0.57	0.34
Range	16	19	15
Minimum	26	31	19
Maximum	42	50	34
Sum	1454	1846	1145
Count	45	45	45

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2025

Hal ini menggambarkan bahwa *Hard Skill* pada PT. Wenang Permai Sentosa memiliki variasi nilai yang signifikan dengan tingkat kesalahan yang kecil, sehingga dapat digunakan sebagai variabel penelitian.

Pada tabel 3.1 tersebut juga diperoleh nilai Mean 32,31 dengan nilai Skewness -0,49 dan nilai Kurtosis -0,46 yang mengkarakterisasikan derajat asimetri dari distribusi *Hard Skill* yang ada pada PT. Wenang Permai Sentosa terdistribusi normal dengan Standard Deviation 11,00. Dengan kata lain *Hard Skill* pada PT. Wenang Permai Sentosa belum maksimal.

1. Deskripsi Variabel *Soft Skill* (X₂)

Berdasarkan hasil deskriptif statistik variabel *Soft Skill* pada tabel 4.5 diperoleh nilai Maximum 50 dan Minimum 31 atau memiliki Range 19 serta nilai Sample Variance 17,34 dengan nilai Standard Error 0,62. Hal ini menggambarkan bahwa *Soft Skill* pada PT. Wenang Permai Sentosa memiliki variasi nilai yang signifikan dengan tingkat kesalahan yang kecil, sehingga dapat digunakan sebagai variabel penelitian.

Pada tabel 3.1 tersebut juga diperoleh nilai Mean 41,02 dengan nilai Skewness -0,59 dan nilai Kurtosis -0,05 yang mengkarakterisasikan derajat asimetri dari distribusi *Soft Skill* yang ada pada PT. Wenang Permai Sentosa terdistribusi normal dengan Standard Deviation 4,16. Dengan kata lain *Soft Skill* pada PT. Wenang Permai Sentosa belum maksimal.

2. Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil deskriptif statistik Variabel Kinerja Karyawan pada tabel 4.5 diperoleh nilai Maximum 34 dan Minimum 19 atau memiliki Range 15 serta nilai Sample Variance 16,16 dengan nilai Standard Error 0,60. Hal ini menggambarkan bahwa *Hard Skill* pada PT. Wenang Permai Sentosa memiliki variasi nilai yang signifikan dengan tingkat kesalahan yang kecil, sehingga dapat digunakan sebagai variabel penelitian.

Pada tabel 3.1 tersebut juga diperoleh nilai Mean 25,44 dengan nilai Skewness 0,34 dan nilai Kurtosis -0,47 yang mengkarakterisasikan derajat asimetri dari distribusi Kinerja Karyawan yang ada pada PT. Wenang Permai Sentosa

terdistribusi normal dengan Standard Deviation 4,02. Dengan kata lain Kinerja Karyawan pada PT. Wenang Permai Sentosa belum maksimal.

4.2.3 Hasil Analisis Instrumen Jawaban Responden

Hasil Analisis Jawaban Responden dalam penelitian terdapat dua variabel independent yaitu *Hard Skill* (X_1), dan *Soft Skill* (X_2), dan satu variabel dependent Kinerja Karyawan (Y).

Untuk penjelasan analisis deskriptif statistik penelitian mengenai variabel *Hard Skill* dan *Soft Skill* serta variabel Kinerja Karyawan dapat dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 3.2
Rentang Skala Untuk Kategori Nilai Rata-Rata Skor Jawaban

No	Rentang Skala Nilai	Kategori	Keterangan
1	1,00 – 1,25	Tidak Baik	TB
2	1,26 – 2,50	Kurang Baik	KB
3	2,51 – 3,75	Baik	B
4	3,76 – 5,00	Sangat Baik	SB

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2025

1) *Hard Skill* (Variabel X_1)

Hard Skill ini akan menggambarkan penilaian karyawan mengenai Keterampilan Teknis yang ada pada PT. Wenang Permai Sentosa. Variabel *Hard Skill* diukur dari 9 item atau instrumen yang dibuat berdasarkan tiga indikator : 1) Keterampilan Teknis, 2) Ilmu Pengetahuan, dan 3) Ilmu Teknologi.

Dari jawaban responden hasil analisis Tabel 3.3 menunjukkan bahwa instrument jawaban responden *Hard Skill* Karyawan PT. Wenang Permai Sentosa dikategorikan “baik”. Dari hasil analisis dari 9 instrumen pertanyaan didapatkan nilai skor jawaban rata-rata sebesar (3,51) berada pada kategori baik. Ini berarti

instrument jawaban responden variabel *Hard Skill* dikategorikan baik namun perlu dimaksimalkan agar menjadi sangat baik.

Berikut tanggapan dari responden mengenai *Hard Skill* pada PT. Wenang Permai Sentosa dapat dilihat pada Tabel 3.3 dibawah ini sebagai berikut :

Tabel 3.3
Instrumen Jawaban Responden *Hard Skill* (X₁)
Pada PT. Wenang Permai Sentosa

INSTRUMEN JAWABAN HARD SKILL (X1)												
Item	Frekuensi (F) dan Presentase (%) Jawaban dari Responden										Mean	Kategori
	STS		TS		KS		S		SS			
	(1)		(2)		(3)		(4)		(5)			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
1. Keterampilan Teknis												
X1. 1	0	0%	6	19%	15	48%	17	55%	7	23%	3.40	B
X1. 2	0	0%	2	6%	18	58%	17	55%	8	26%	3.38	B
X2. 3	0	0%	7	23%	17	55%	13	42%	8	26%	3.57	B
Mean indikator 1											3.45	B
2. Ilmu Pengetahuan												
X1. 4	0	0%	5	16%	18	58%	17	55%	5	16%	3.48	B
X1. 5	0	0%	4	13%	18	58%	15	48%	8	26%	3.52	B
X1. 6	0	0%	3	10%	19	61%	15	48%	8	26%	3.50	B
Mean Indikator 2											3.50	B
3. Ilmu Teknologi												
X1.7	0	0%	7	23%	18	58%	13	42%	7	23%	3.57	B
X1.8	0	0%	4	13%	17	55%	18	58%	6	19%	3.57	B
X1.9	0	0%	4	13%	10	32%	20	65%	11	35%	3.62	B
Mean Indikator 3											3.59	B
Mean Variabel											3.51	B

Sumber Data: Diolah Oleh Peneliti 2025

2) *Soft Skill* (Variabel X₂)

Soft Skill ini akan menggambarkan penilaian karyawan mengenai *Soft Skill* yang ada di PT. Wenang Permai Sentosa. Variabel *Soft Skill* diukur dari 11 item yang dibuat berdasarkan lima indikator : 1) Kemampuan Komunikasi, 2) Kecerdasan Emosional, 3) Keterampilan Berfikir, 4) Etika dan 5) Keterampilan

Kepemimpinan. Berikut instrument jawaban responden mengenai *Soft Skill* pada PTWenang Permai Sentosa dapat dilihat Tabel 3.4 dibawah ini :

Tabel 3.4
Instrumen Jawaban Responden *Soft Skill* (X₂)
Pada PT Wenang Permai Sentosa

INSTRUMEN JAWABAN SOFT SKILL (X2)												
Item	Frekuensi (F) dan Presentase (%) Jawaban dari Responden										Mean	Kategori
	STS (1)		TS (2)		KS (3)		S (4)		SS (5)			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
1. Kemampuan Komunikasi												
X2. 1	0	0%	2	6%	10	32%	20	65%	13	42%	3.12	B
X2. 2	0	0%	1	3%	9	29%	25	81%	10	32%	3.40	B
Mean indikator 1											3.26	B
2. Kecerdasan Emosional												
X2. 3	0	0%	6	19%	18	58%	16	52%	5	16%	3.36	B
X2. 4	0	0%	15	48%	20	65%	9	29%	1	3%	3.40	B
Mean Indikator 2											3.38	B
3. Keterampilan Berfikir												
X2.5	0	0%	2	6%	8	26%	18	58%	17	55%	3.33	B
X2.6	0	0%	2	6%	12	39%	22	71%	9	29%	3.26	B
Mean Indikator 3											3.30	B
4. Etika												
X2.7	0	0%	1	3%	12	39%	22	71%	10	32%	3.24	B
X2.8	0	0%	8	26%	15	48%	18	58%	4	13%	3.26	B
X2.9	0	0%	0	0%	7	23%	21	68%	17	55%	3.52	B
Mean Indikator 4											3.34	B
5. Keterampilan Kepemimpinan												
X2.10	0	0%	0	0%	13	42%	21	68%	11	35%	3.55	B
X2.11	0	0%	8	26%	19	61%	16	52%	2	6%	3.52	B
Mean Indikator 5											3.54	B
Mean Variabel											3.36	B

Sumber Data: Diolah Oleh Peneliti 2025

Dari jawaban responden hasil analisis di atas menunjukkan bahwa instrument jawaban responden terhadap *Soft Skill* karyawan PT. Wenang Permai Sentosa, yaitu dari 11 instrumen pertanyaan didapatkan nilai skor jawaban rata-rata sebesar (3,36) berada pada kategori “baik”. Ini berarti instrument jawaban

responden terhadap variabel *Soft Skill* dikategorikan baik namun perlu dimaksimalkan agar menjadi sangat baik.

3) Kinerja Karyawan (Variabel Y)

Kinerja ini akan menggambarkan penilaian para karyawan mengenai hal seputar Kinerja yang berlaku di PT. Wenang Permai Sentosa. Variabel Kinerja diukur dari 7 item yang dibuat berdasarkan Tiga indikator : 1) Kualitas, 2) Kuantitas, dan 3) Keteapan Waktu Kerja). Berikut jawaban dari responden mengenai Kinerja Karyawan di PT. Wenang Permai Sentosa.

Dari jawaban responden hasil analisis menunjukkan bahwa instrument jawaban responden Kinerja karyawan PT. Wenang Permai Sentosa dikategorikan baik. Dari hasil analisis 11 instrumen pertanyaan didapatkan nilai skor jawaban rata-rata sebesar (3,41) berada pada kategori baik. Ini berarti instrument jawaban responden variabel Kinerja dikategorikan baik namun perlu dimaksimalkan lagi agar menjadi sangat baik.

Untuk jelasnya dapat dilihat pada instrument jawaban responden mengenai Kinerja pada Tabel 3.5 dibawah ini:

Tabel 3.5
Instrumen Jawaban Responden Kinerja Karyawan (Y)
Pada PT. Wenang Permai Sentosa

INSTRUMEN JAWABAN KINERJA KARYAWAN (Y)												
Item	frekuensi (F) dan Presentase (%) Jawaban dari Responden										Mean	Kategori
	STS (1)		TS (2)		KS (3)		S (4)		SS (5)			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
1. Kualitas Kerja												
Y. 1	0	0%	1	3%	13	42%	19	61%	12	39%	3.55	B
Y. 2	0	0%	10	32%	8	26%	16	52%	11	35%	3.33	B
Mean indikator 1											3.44	B
2. Kuantitas Kerja												
Y. 3	0	0%	6	19%	17	55%	15	48%	7	23%	3.45	B
Y. 4	1	3%	4	13%	17	55%	18	58%	5	16%	3.31	B
Mean Indikator 2											3.38	B
3. Ketetapan Waktu Kerja												
Y.5	2	6%	4	13%	17	55%	18	58%	5	16%	3.29	B
Y.6	1	3%	1	3%	10	32%	21	68%	12	39%	3.50	B
Y. 7	2	6%	7	23%	17	55%	11	35%	8	26%	3.48	B
Mean Indikator 3											3.42	B
Mean Variabel											3.41	B

Sumber Data: Diolah Oleh Peneliti 2025

4.2.4 Total Skor *Hard Skill*, *Soft Skill* dan Kinerja Karyawan

Untuk mengetahui seberapa baik tanggapan responden terhadap variabel yang diteliti akan diuraikan sebagai berikut secara total dan persentase yang dihasilkan yang menggambarkan keadaan variabel *Hard Skill*, *Soft Skill* dan Kinerja Karyawan dapat dilihat hasil analisis berikut ini:

1. Total Skor *Hard Skill* (X_1)

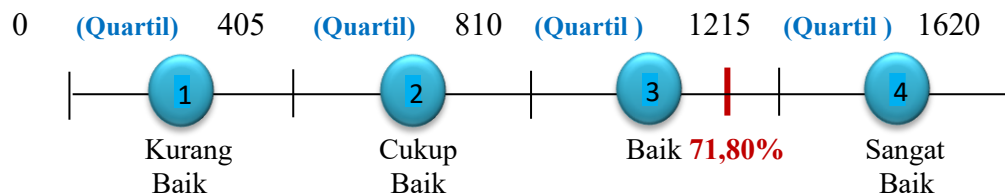
Untuk ini skor tertinggi = 5, jumlah item = 9 dan jumlah responden = 45, maka skor tertinggi = $5 \times 9 \times 45 = 2025$. Sedangkan jumlah skor total hasil analisis instrumen jawaban 45 responden Variabel *Hard Skill* (X_1) = 1454. Dengan demikian prosentase total instrument jawaban 45 responden variabel *Hard Skill* X_1 yaitu 1454. Hal ini dapat dilihat dari tabel 3.6 sebagai berikut:

Tabel 3.6
Analisa Total Skor Jawaban Variabel *Hard Skill* (X₁)

No	ANALISA TOTAL SKOR X ₁	HASIL	KETERANGAN
1	Skor Tertinggi	5	
2	Jumlah Pertanyaan	9	
3	Jumlah Responden	45	
4	Total Skor jwb tertinggi	2025	Skor Tertinggi = 5 x 9 x 45 = 2025
5	Total Skor Jawaban	1454	
6	Total Skor Prasentase	71.80%	
7	Quartil (Empat Bbgn. Yg sama)	506	
8	Garis Quartil Pembahasan	4	Q0 Q1 Q2 Q3 Q4 0 405 810 1215 1620

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2025

Dari Tabel 3.6 diatas menunjukkan bahwa prosentantase total instrumen jawaban 45 responden variabel *Hard Skill* yaitu: $1454 \times 2025 \times 100 = 71.80\%$. Hal ini secara kontinum dapat di buat kategori pengebaran data dalam (Quartil) yang dapat dibagi atas empat bilangan angka yang sama sebagai berikut:



Gambar 2.9 Total Skor *Hard Skill* (X₁)

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2025

Dari Gambar 2.9 diatas Total skor instrumen jawaban variabel *Hard Skill* (X₁) terletak di Quartil ketiga dengan angka yaitu 1251. Sedangkan hasil analisis prosentase total skor jawaban responden yaitu 71,80% termasuk pada kategori “Baik”. Hal ini menunjukkan bahwa *Hard Skill* sudah baik namun masih terdapat Gap sebesar 28,20% yang perlu diperhatikan dan ditingkatkan agar dapat meningkatkan Kinerja karyawan pada PT. Wenang Permai Sentosa.

2. Total Skor *Soft Skill* (X_2)

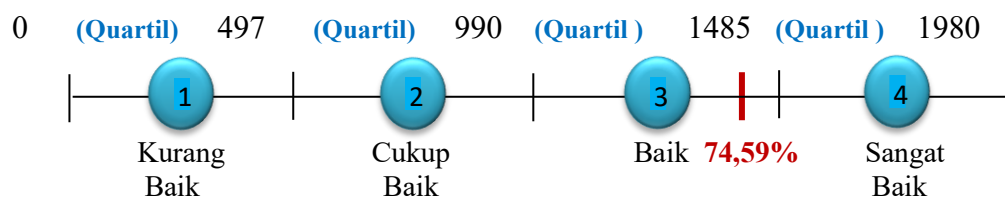
Untuk ini skor tertinggi = 5, jumlah item = 11 dan jumlah responden = 45, maka skor tertinggi = $5 \times 11 \times 45 = 2475$, Sedangkan jumlah skor total hasil analisis instrumen jawaban 45 responden Variabel *Soft Skill* (X_2) = 1846. Dengan demikian prosentase total instrument jawaban 45 responden variabel *Soft Skill* yaitu 1846. Hal ini dapat dilihat dari tabel 3.7 sebagai berikut:

Tabel 3.7
Analisa Total Skor Jawaban Variabel *Soft Skill* (X_2)

No	ANALISA TOTAL SKOR X_2	HASIL	KETERANGAN				
1	Skor Tertinggi	5					
2	Jumlah Pertanyaan	11					
3	Jumlah Responden	45					
4	Total Skor jwb tertinggi	2475	Skor Tertinggi = $5 \times 11 \times 45 = 2475$				
5	Total Skor Jawaban	1846					
6	Total Skor Prasentase	74.59%					
7	Quartil (Empat Bbgn. Yg sama)	619					
8	Garis Quartil Pembahasan	4	Q0	Q1	Q2	Q3	Q4
			0	495	990	1485	1980

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2025

Dari Tabel 3.7 diatas menunjukkan bahwa prosentase total instrumen jawaban 45 responden variabel *Soft Skill* yaitu $1846 : 2475 \times 100 = 74,59\%$. Hal ini secara kontinum dapat dibuat kategori penyebaran data dalam (Quartil) yang dapat dibagi atas empat bilangan angka yang sama sebagai berikut:



Gambar 3.1 Total Skor *Soft Skill* (X_2)

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2025

Dari Gambar 2.9 diatas Total skor instrumen jawaban variabel *Soft Skill* (X_2) terletak di Quartil ketiga dengan angka yaitu 1485. Sedangkan hasil analisis prosentase total skor jawaban responden yaitu 74,59% termasuk pada kategori “baik”. Hal ini menunjukkan bahwa *Soft Skill* sudah baik namun masih terdapat Gap sebesar 25,41% yang perlu diperhatikan dan ditingkatkan agar dapat menunjang serta meningkatkan Kinerja karyawan pada Wenang Permai Sentosa.

3. Total Skor Kinerja Karyawan (Y)

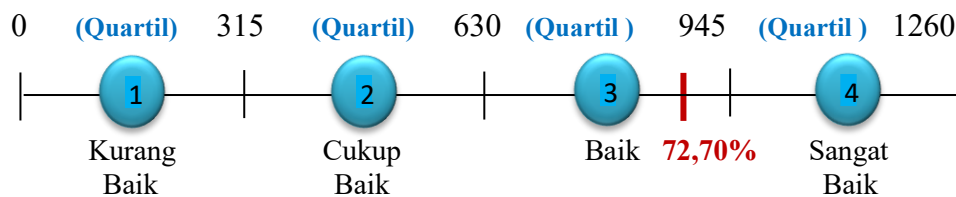
Untuk ini skor tertinggi = 5, jumlah item = 7 dan jumlah responden = 45, maka skor tertinggi = $5 \times 7 \times 45 = 1575$. Sedangkan jumlah skor total hasil analisis instrumen jawaban 45 responden Variabel Kinerja Karyawan (Y) 1145. . Dengan demikian prosentase total instrument jawaban 45 responden variabel Kinerja Karyawan yaitu 1145. Hal ini dapat dilihat dari tabel 3.8 sebagai berikut:

Tabel 3.8
Analisa Total Skor Jawaban Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	ANALISA TOTAL SKOR Y	HASIL	KETERANGAN				
1	Skor Tertinggi	5					
2	Jumlah Pertanyaan	7					
3	Jumlah Responden	45					
4	Total Skor jwb tertinggi	1575	Skor Tertinggi = $5 \times 7 \times 45 = 1575$				
5	Total Skor Jawaban	1145					
6	Total Skor Prosentase	72.70%					
7	Quartil (Empat Bbgn. Yg sama)	394					
8	Garis Quartil Pembahasan	4	Q0	Q1	Q2	Q3	Q4
			0	315	630	945	1260

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2025

Dari Tabel 3.8 diatas menunjukkan bahwa prosentase total instrumen jawaban 45 responden variabel Kinerja yaitu : $1145 : 1575 \times 100 = 72,70\%$. Hal ini secara kontinum dapat dibuat kategori penyebaran data dalam (Quartil) yang dapat dibagi atas empat bilangan angka yang sama sebagai berikut:



Gambar 3.2
Total Skor Kinerja Karyawan (Y)
Sumber : Hasil Pengolahan Data 2025

Dari Gambar 3.2 diatas Total skor instrumen jawaban variabel Kinerja (Y) terletak di Quartil ketiga dengan angka = 945. Sedangkan hasil analisis prosentase total skor jawaban responden yaitu 72,70% termasuk pada kategori “baik”. Hal ini menunjukkan bahwa Kinerja sudah baik namun masih terdapat Gap sebesar 27,30% yang perlu dimaksimalkan dan ditingkatkan agar dapat meningkatkan Kinerja Karyawan pada PT. Wenang Permai Sentosa.

4.2.5 Uji Validitas dan Uji Realibilitas

Sebelum melakukan analisis data terlebih dahulu melakukan pengujian kualitas data yang memperoleh. Uji kualitas data yang diperoleh. Uji kualitas data yang dilakukan untuk menyakini kualitas data yang diperoleh, yang terdiri dari pengujian validitas dan pengujian reliabilitas.

4.2.5.1 Uji Validitas

Validitas adalah sebuah alat ukur ditunjukan dari kemampuannya mengukur apa yang harus diukur. Demikian juga jika suatu item akan dianggap valid jika berkorelasi signifikan terhadap skor total.

Validitas pada penelitian ini menggunakan alat ukur *Pearson Product Moment* dengan mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah skor tiap butir. Syarat minimum yang dianggap memenuhi syarat kalau $r = 0,3$. Untuk mengukur nilai validitas ditentukan dengan melihat

nilai $\alpha = 0,05$ dengan jumlah responden 45 sehingga nilai $r (0,05, 45)$ pada Tabel *Product Moment* dan di dapat nilai $r = 0,2940$, jika hasil korelasi antara butir dengan skor total berada di bawah 0,2940 maka butir pertanyaan atau instrumen tersebut dinyatakan tidak valid.

$$r_{hitung} = \frac{n \sum XY - (\sum X) \cdot (\sum Y)}{\sqrt{[n \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2] \cdot [n \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan:

r_{hitung} : Koefisien korelasi

n : Jumlah responden

$\sum Xi$: Jumlah skor item

$\sum Y$: Jumlah skor total (seluruh item)

Adapun uji validitas untuk mengetahui besarnya hubungan antara item butir pertanyaan dengan total item untuk masing-masing variabel, yaitu *Hard Skill* (X_1), *Soft Skill* (X_2), dan Kinerja Karyawan (Y) adalah sebagai berikut:

1. Uji Validitas Instrumen Jawaban Variabel *Hard Skill* (X_1)

Untuk jelasnya validitas variabel *Hard Skill* (X_1) dapat dilihat koefisien validitas masing-masing butir pertanyaan sebagai berikut:

Tabel 3.9
Uji Validitas Instrumen Pertanyaan
Variabel *Hard Skill* (X_1)

No	Daftar Pertanyaan	Staf. Produk Moment (r)	Validitas	N	Keterangan
1	Jawaban Peranyaan 1	0.2940	0.32	45	Valid
2	Jawaban Pertanyaan 2	0.2940	0.50	45	Valid
3	Jawaban Pertanyaan 3	0.2940	0.71	45	Valid
4	Jawaban Pertanyaan 4	0.2940	0.41	45	Valid
5	Jawaban Pertanyaan 5	0.2940	0.51	45	Valid
6	Jawaban Pertanyaan 6	0.2940	0.43	45	Valid
7	Jawaban Pertanyaan 7	0.2940	0.46	45	Valid
8	Jawaban Pertanyaan 8	0.2940	0.61	45	Valid
9	Jawaban Pertanyaan 9	0.2940	0.46	45	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2025

Berdasarkan Tabel 3.9, untuk mengukur nilai validitas *Hard Skill* (X_1) ditentukan dengan melihat nilai $\alpha = 0,05$ dengan jumlah responden 45 sehingga nilai $r(0,05, 45)$ pada Tabel *Product Moment* dan di dapat $r = 0,2940$. Jika validitas berada di atas 0,2940 maka dianggap butir pernyataan atau instrumen tersebut sudah valid. Hasil analisis validitas untuk semua instrumen pada variabel *Hard Skill* (X_1) semuanya dinyatakan valid karena semua instrumen berada di atas $r = 0,2940$. Sehingga variabel *Hard Skill* (X_1) sudah layak untuk dijadikan variabel penelitian.

2. Uji Validitas Instrumen Jawaban Variabel *Soft Skill* (X_2)

Untuk jelasnya validitas variabel *Soft Skill* (X_2) dapat dilihat koeffisien validitas masing-masing butir pertanyaan sebagai berikut:

Tabel 4.1
Uji Validitas Instrumen Pertanyaan
Variabel *Soft Skill* (X₂)

No	Daftar Pretanyaan	Staf. Produk Moment (r)	Validitas	N	Keterangan
1	Jawaban Pertanyaan 1	0.2940	0.69	45	Valid
2	Jawaban Pertanyaan 2	0.2940	0.46	45	Valid
3	Jawaban Pertanyaan 3	0.2940	0.32	45	Valid
4	Jawaban Pertanyaan 4	0.2940	0.30	45	Valid
5	Jawaban Pertanyaan 5	0.2940	0.57	45	Valid
6	Jawaban Pertanyaan 6	0.2940	0.66	45	Valid
7	Jawaban Pertanyaan 7	0.2940	0.60	45	Valid
8	Jawaban Pertanyaan 8	0.2940	0.30	45	Valid
9	Jawaban Pertanyaan 9	0.2940	0.52	45	Valid
10	Jawaban Pertanyaan 10	0.2940	0.52	45	Valid
11	Jawaban Pertanyaan 11	0.2940	0.30	45	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2025

Berdasarkan Tabel 4.1, untuk mengukur nilai validitas *Soft Skill* (X₂) ditentukan dengan melihat nilai $\alpha = 0,05$ dengan jumlah responden 45 sehingga nilai $r(0,05, 45)$ pada Tabel *Product Moment* dan di dapat $r = 0,2940$. Jika validitas berada di atas 0,2940 maka dianggap butir pernyataan atau instrumen tersebut sudah valid. Hasil analisis validitas untuk semua instrumen pada variabel *Soft Skill* (X₂) semuanya dinyatakan valid karena semua instrumen berada di atas $r = 0,2940$. Sehingga variabel *Soft Skill* (X₂) sudah layak untuk dijadikan variabel penelitian.

3. Uji Validitas Instrumen Jawaban Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Untuk jelasnya validitas variabel Kinerja Karyawan (Y) dapat dilihat koefisien validitas masing-masing butir pertanyaan sebagai berikut:

Tabel 4.2
Uji Validitas Instrumen Pertanyaan
Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Daftar Pertanyaan	Staf. Produk Moment (r)	Validitas	N	Keterangan
1	Jawaban Pertanyaan 1	0.2940	0.63	45	Valid
2	Jawaban Pertanyaan 2	0.2940	0.67	45	Valid
3	Jawaban Pertanyaan 3	0.2940	0.66	45	Valid
4	Jawaban Pertanyaan 4	0.2940	0.41	45	Valid
5	Jawaban Pertanyaan 5	0.2940	0.47	45	Valid
6	Jawaban Pertanyaan 6	0.2940	0.57	45	Valid
7	Jawaban Pertanyaan 7	0.2940	0.73	45	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2025

Berdasarkan Tabel 4.2 untuk mengukur nilai validitas Kinerja Karyawan (Y) ditentukan dengan melihat nilai $\alpha = 0,05$ dengan jumlah responden 45 sehingga nilai $r(0,05, 45)$ pada Tabel *Product Moment* dan di dapat $r = 0,2940$. Jika validitas berada di atas 0,2940 maka dianggap butir pernyataan atau instrumen tersebut sudah valid. Hasil analisis validitas untuk semua instrumen pada variabel Kinerja Karyawan (Y) semuanya dinyatakan valid karena semua instrumen berada di atas $r = 0,2940$. Sehingga variabel Kinerja Karyawan (Y) sudah layak untuk dijadikan variabel penelitian.

4.2.5.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan tingkat kemantapan suatu alat ukur. Suatu alat ukur di katakan mantap bila dalam mengukur sesuatu berulang kali, alat ukur tersebut memberikan hasil yang sama. Tentu saja dengan syarat bahwa kondisi saat pengukuran tidak berubah. Reliabilitas berarti dapat di andalkan (*dependability*) dan hasilnya dapat diramalkan (*predictability*). Reliabilitas menunjukkan tingkat ketetapan. Apabila ingin menguji ketetapan suatu hasil suatu hasil pengukuran,

maka ukuran yang diperoleh merupakan ukuran yang benar dari sesuatu yang ingin diukur.

Instrumen (kuesioner) penelitian ini dikatakan memiliki reabilitas yang sedang apabila nilai α dari Cronbach's antara 0,5 dan 0,6 (Sugiyono 2014). Instrumen penelitian variabel dalam pengukuran penelitian ini karena koefisien reliabel $> 0,6$. Hal ini dapat diukur dengan rumus sebagai berikut:

$$r\alpha = \frac{k \cdot r}{1 + (k - 1)r}$$

Keterangan:

A = Keandalan *alpha Cronbach*

r = Rata-rata korelasi diantara butir pertanyaan

k = Jumlah butir pertanyaan dalam skala

Realiabilitas alat ukur dilihat dari nilai koefisien α (*alpha*) *Cronbach* dan instrumen dianggap reliabel apabila nilai koefisien α *Cronbach* $> 0,6$. Adapun uji realiabilitas untuk mengetahui apakah jawaban yang diberikan responden dapat dipercaya atau dapat diandalkan dengan menggunakan analisis realiabilitas melalui metode *Cronbach alpha*.

A. Uji Reliabilitas Variabel *Hard Skill* (X_1)

Uji reliabilitas dari variabel *Hard Skill* (X_1) dapat dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 4.3
Reliabilitas Variabel *Hard Skill* (X_1)

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
<i>Hard Skill</i> (X_1)	0.61	Reliability

Sumber : Hasil Pengolahan MS Excel tahun 2025

Dari table 4.3 diatas dapat dijelaskan bahwa variabel *Hard Skill* memiliki koefisien keandalan atau masuk akal untuk dijadikan alat pengukuran dalam penelitian. Dimana kriteria suatu variabel penelitian dikatakan reliabel jika nilai $\alpha > 0,6$. Hasil analisis koefisien reliabilitas untuk variabel *Hard Skill* yaitu 0,61 dan lebih besar dari 0,6. Hal ini mengartikan bahwa variabel *Hard Skill* (X_1) dikatakan reliabel.

B. Uji Reliabilitas Variabel *Soft Skill* (X_2)

Uji reliabilitas dari variabel *Soft Skill* (X_2) dapat dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 4.4
Reliabilitas Variabel *Soft Skill* (X_2)

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
<i>Soft Skill</i> (X_2)	0.65	Reliability

Sumber : Hasil Pengolahan MS Excel tahun 2025

Dari table 4.4 diatas dapat dijelaskan bahwa variabel *Soft Skill* memiliki koefisien keandalan atau masuk akal untuk dijadikan alat pengukuran dalam penelitian. Dimana kriteria suatu variabel penelitian dikatakan reliabel jika nilai $\alpha > 0,6$. Hasil analisis koefisien reliabilitas untuk variabel *Soft Skill* yaitu 0,65 dan lebih besar dari 0,6. Hal ini mengartikan bahwa variabel *Soft Skill* (X_2) dinyatakan reliabel.

C. Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Uji reliabilitas indikator dari variabel Kinerja Karyawan (Y) dapat dijelaskan sebagai berikut:

Tabel 4.5
Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	0.69	Reliability

Sumber : Hasil Pengolahan MS Excel tahun 2025

Dari table 4.5 diatas dapat dijelaskan bahwa variabel Kinerja Karyawan memiliki koefisien keandalan atau masuk akal untuk dijadikan alat pengukuran dalam penelitian. Dimana kriteria suatu variabel penelitian dikatakan reliabel jika nilai $\alpha > 0,6$. Hasil analisis koefisien reliabilitas untuk variabel Kinerja Karyawan yaitu 0,69 dan lebih besar dari 0,6. Hal ini mengartikan bahwa variabel kinerja Karyawan (Y) dinyatakan reliabel.

4.2.6 Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik dilakukan untuk mengetahui kondisi data yang ada agar dapat menentukan model analisis yang tepat. Data yang digunakan sebagai model regresi berganda dalam menguji hipotesis haruslah menghindari kemungkinan terjadinya penyimpangan asumsi klasik yaitu 1) Data yang akan dikelolah harus mernyerbar normal serta harus linear, 2) Harus memenuhi uji Multikolinearitas dimana korelasi variabel independen yang sangat rendah, 3) Penyebaran data harus homoskedastisitas. Untuk jelasnya hasil analisisnya sebagai berikut :

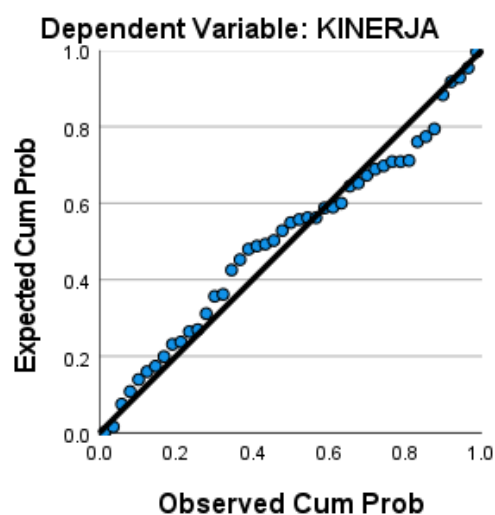
4.2.6.1 Uji Normalitas dan Linearitas

Syarat untuk melaksanakan penelitian kuantitatif sebelum menganalisis variabel independen dalam hal ini data harus berdistribusi secara normal. Pengujian Normalitas menggunakan P-P Plot Kinerja Karyawan (Y) dan variabel

dependen dalam hal ini *Hard Skill* (X_1) dan *Soft Skill* (X_2) harus memenuhi kriteria dimana data harus menyebar dan mengikuti garis diagonal.

Apabila hasil analisis data distribusi normal maka data tersebut layak untuk dianalisis secara kuantitatif dengan menggunakan analisis regresi dan korelasi. Berdasarkan Gambar 3.3 dibawah terlihat bahwa data ini layak untuk dianalisis karena penyebaran data berdistribusi normal dimana datanya menyebar dan mengikuti garis diagonal. Ini menunjukkan variabel *Hard Skill* (X_1) dan *Soft Skill* (X_2) serta variabel Kinerja Karyawan (Y) penyebarannya adalah normal berdasarkan jawaban responden melalui instrument penelitian yang dilaksanakan berupa kuesioner yang dibagikan kepada Pengguna Pospay dan layak untuk dianalisis dalam memecakan masalah dalam penelitian ini. Seperti terlihat dalam Gambar 3.3 Grafik Normal P-P Plot Di Bawah Ini:

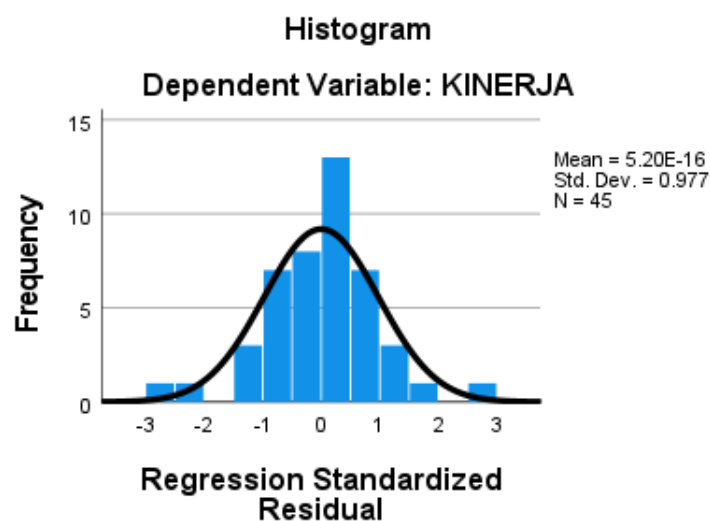
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 3.3
Normal P-Plot Regresi Residual Standar

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2025

Dapat juga dilihat dari Gambar 3.3 dibawah ini, terlihat bahwa data ini layak untuk dianalisis karena penyebaran data membentuk kurva distribusi normal dimana datanya menyebar normal dan kebanyakan data terkumpul ditengahnya (median) membentuk sebuah lonceng. Ini menunjukkan variabel *Hard Skill* (X_1) dan *Soft Skill* (X_2) serta Kinerja Karyawan (Y) penyebarannya adalah normal berdasarkan jawaban responden melalui instrument penelitian yang dilaksanakan berupa kuesioner yang dibagikan kepada PT Wenang Permai Sentosa dan layak untuk dianalisis dalam memecakan masalah dalam penelitian ini. Seperti terlihat dalam Gambar 3.3 Grafik Histogram Di Bawah Ini:



Gambar 3.4
Grafik Histogram Korelasi dan Regresi Berganda
Variabel Hard Skill X_1 dan Soft Skill X_2 Terhadap Kinerja
Sumber : Hasil Pengolahan Data 2025

4.2.6.2 Uji Multikolinearitas

Sebelum melakukan analisa korelasi dan regresi, perlu diketahui hubungan antara variabel bebas *Hard Skill* (X_1) dan *Soft Skill* (X_2) benarbenar independen atau tidak memiliki korelasi satu sama lain maka perlu dilakukan pengujian

independensi antar variabel bebas. Rangkuman hasil perhitungannya dapat dilihat pada Tabel 4.6 sebagai berikut:

Tabel 4.6
Rangkuman Uji Independensi Antara Variabel X_1 Dengan X_2

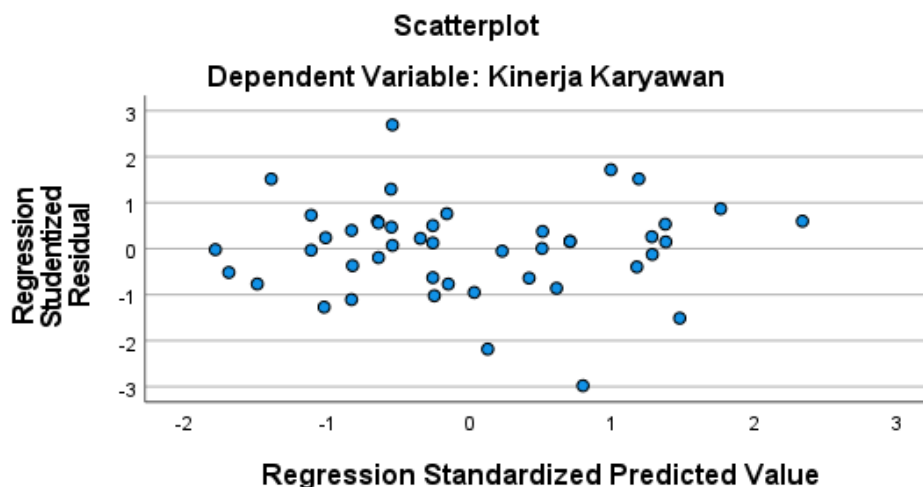
Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-5.101	4.394		-1.161	.252		
	<i>Hard Skill</i>	.582	.117	.569	4.982	<.001	.792	1.263
	<i>Soft Skill</i>	.286	.110	.296	2.591	.013	.792	1.263

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 4.6 di atas menunjukkan bahwa variabel *Hard Skill* memiliki Nilai Tolerance $0,792 > 0,100$ sedangkan variabel *Soft Skill* memiliki Nilai Tolerance $0,792 > 0,100$. Kedua variabel independen yang digunakan memiliki Nilai Tolerance lebih besar dari ($>0,100$) maka berkesimpulan bahwa Asumsi Multikolienaritas sudah terpenuhi atau tidak terjadi gejala Multikolinearitas.

4.2.6.3 Uji Heteroskedastistas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang Homoskedastisitas.



Gambar 3.5

Normal Scatterplot

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2025

Dalam Uji Heteroskedastisitas Scatterplot jika tidak ada pola yang jelas dan sebaran data menyebar diatas dan dibawah atau sekitar angka 0 maka berkesimpulan data tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Dari Gambar 3.5 diatas terlihat data variabel *Hard Skill* (X_1), *Soft Skill* (X_2) dan Kinerja Karyawan (Y) menyebar diatas dan dibawah atau disekitar angka 0 berarti tidak terdapat heteroskedistitas atau asumsi uji heteroskedastisitas sudah terpenuhi.

4.2.7 Hasil Analisis Korelasi dan Regresi Berganda (X_1), (X_2) dan (Y)

Pada tabel ini disajikan hasil analisis regresi dan korelasi secara simultan untuk mengetahui hubungan, pengaruh serta koefisien determinasi antara, *Hard Skill* (X_1) dan *Soft Skill* (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Wenang Permai Sentosa. Disamping itu juga hasil analisis ini menggunakan Program Statistik SPSS versi 27 seperti terlihat pada Tabel 4.7 berikut ini:

Tabel 4.7
Model Summary Korelasi dan Regresi Berganda

Correlations^a				
		<i>Hard Skill</i>	<i>Soft Skill</i>	Kinerja
HARD SKILL	<i>Pearson Correlation</i>	1	.456	.705
	<i>Sig. (2-tailed)</i>		.002	<.001
	N	45	45	45
SOFT SKILL	<i>Pearson Correlation</i>	.456	1	.556
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	.002		<.001
	N	45	45	45
KINERJA	<i>Pearson Correlation</i>	.705	.556	1
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	<.001	<.001	
	N	45	45	45

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.752 ^a	.566	.545	2.711

a. Predictors: (Constant), Soft Skill, Hard Skill

b. Dependent Variable: Kinerja

ANOVA^a						
	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	402.325	2	201.162	27.361	<.001 ^b
	Residual	308.786	42	7.352		
	Total	711.111	44			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Soft Skill, Hard Skill

Coefficients^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	.5101	4.394		-1.161	.252		
	<i>Hard Skill</i>	.582	.117	.569	4.982	<.001	.792	1.263
	<i>Soft Skill</i>	.286	.110	.296	2.591	.013	.792	1.263

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Analisis Data SPSS 27 Tahun 2025

Analisis Output

Untuk lebih jelasnya mengenai hasil analisis korelasi dan regresi variabel *Hard Skill* dan *Soft Skill* secara bersama-sama terhadap variabel Kinerja Karyawan dalam penelitian ini dari nilai koefisien korelasi $r = 0,752$ menunjukkan bahwa *Hard Skill* dan *Soft Skill* memiliki hubungan yang sangat kuat dan signifikan terhadap peningkatan Kinerja pada PT. Wenang Permai Sentosa. Nilai koefisien determinasi *Adjusted R Square* yaitu $r^2 = 0,556$ menunjukkan bahwa variasi Kinerja Karyawan pada PT. Wenang Permai Sentosa 55,6% dipengaruhi oleh *Hard Skill* dan *Soft Skill* secara bersama-sama, sedangkan sisanya 44,4% dipengaruhi faktor lain.

Persamaan regresi antar variabel *Hard Skill* (X_1) dan *Soft Skill* (X_2), dan Kinerja (Y) adalah $Y = 5,101 + 0,582 X_1 + 0,286 X_2$ menunjukkan bahwa peningkatan Kinerja Karyawan pada PT. Wenang Permai Sentosa ditentukan oleh *Hard Skill* dan *Soft Skill* secara simultan. Koefisien regresi variabel *Hard Skill* sebesar 0,582 dan *Soft Skill* sebesar 0,286 signifikan pada $\alpha = 0,05$ dengan nilai P yang sangat kecil. Jadi, apabila *Hard Skill* dan *Soft Skill* ditingkatkan satu satuan maka akan meningkatkan sebesar 5,969 satuan Kinerja Karyawan pada PT. Wenang Permai Sentosa. Sebaliknya jika *Hard Skill* dan *Soft Skill* dikurangi satu satuan maka akan menurunkan sebesar 4,233 satuan Kinerja Karyawan pada PT. Wenang Permai Sentosa. *Constant* yang dihasilkan dari hasil analisis sebesar 5,101 berarti tanpa adanya *Hard Skill* dan *Soft Skill*, besar skor Kinerja Karyawan adalah 5,101. Disini bisa terlihat apabila terjadi peningkatan variabel *Hard Skill* dan *Soft*

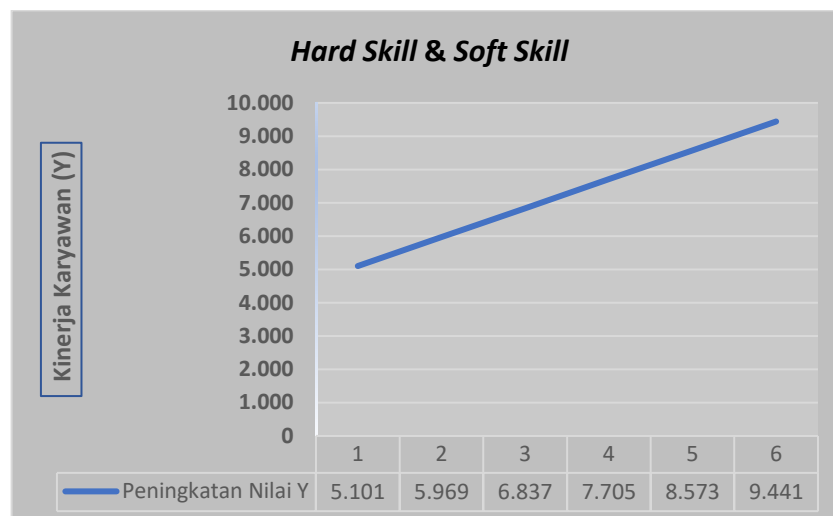
Skill maka akan berdampak terhadap peningkatan variable Kinerja Karyawan, peningkatan tersebut dapat dilihat pada Tabel 4.8 sebagai berikut :

Tabel 4.8
Peningkatan Secara Simultan *Hard Skill* (X_1) dan
***Soft Skill* (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

No	Nilai X	Peningkatan Nilai Y	Penurunan Nilai Y
1	X = 0	5,101	5,101
2	X = 1	5,969	4,233
3	X = 2	6,837	3,365
4	X = 3	7,705	2,201
5	X = 4	8,573	1,333
6	X = 5	9,441	0,465

Sumber : Hasil Olahan Data 2025

Dari Tabel 4.8 di atas terlihat setiap peningkatan satu satuan variabel Disiplin dan variabel *Soft Skill* secara simultan akan selalu mampu meningkatkan variable Kinerja Karyawan. Untuk itu PT. Wenang Permai Sentosa harus selalu memperhatikan bahkan harus berupaya untuk meningkatkan *Hard Skill* dan juga *Soft Skill* agar mampu meningkatkan Kinerja karyawan dalam menjalankan tugas dan kerja yang diberikan pada setiap bagian kerja yang ada. Peningkatan Kinerja karyawan akibat baiknya *Hard Skill* dan *Soft Skill* dapat dilihat dari *Grafic line chart* pada Gambar 3.6 berikut ini :



Gambar 3.6
Pengaruh Variabel *Hard Skill* (X_1) dan *Soft Skill* (X_2)
Terhadap Peningkatan Variabel Kinerja Karyawan (Y)
Sumber : Hasil Pengolahan Data 2025

Dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara *Hard Skill* dan *Soft Skill* terhadap peningkatan Kinerja pada PT. Wenang Permai Sentosa. Dengan demikian hipotesis ketiga : "Terdapat pengaruh yang signifikan *Hard Skill* dan *Soft Skill* secara simultan terhadap peningkatan Kinerja karyawan pada PT. Wenang Permai Sentosa" dapat diterima.

4.2.8 Pengujian Hipotesis Uji t dan Uji F

Uji koefisien regresi dilakukan dengan tujuan untuk menguji signifikan hubungan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y) baik secara parsial maupun simultan. Uji t dilakukan untuk menguji signifikan hubungan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y) secara parsial dan uji F dilakukan untuk menguji signifikan hubungan antara variabel bebas (X_1) dan (X_2) dengan variabel terikat (Y) secara simultan atau bersama-sama. Uji F dan uji t dapat dilakukan dengan menggunakan data t_{hitung} (t_{Stat}) dan F_{hitung} (F_{hit}) melalui Uji t secara parsial dan uji F secara Simultan berikut ini :

1. Uji t- Tes Secara Parsial *Hard Skill* (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Uji Statistik t pada dasarnya digunakan untuk melihat pengaruh variabel *independen* terhadap variabel *dependen* secara parsial. Dimana pada penelitian ini untuk melihat Pengaruh *Hard Skill* X_1 terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Wenang Permai Sentosa secara parsial / individual. Untuk mengetahui serta menguji Hipotesis pertama dapat dilihat dari output SPSS Versi 27 sebagai berikut:

Tabel 4.9
Summary Output Coefficients Variabel *Hard Skill* (X_1)
Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	2.160	3.603		.599	.002		
<i>Hard Skill</i>	.721	.111	.705	6.510	.001	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Analisis Data SPSS 27 tahun 2025

Berdasarkan Tabel 4.9 di atas, di dapat nilai koefisien regresi untuk uji secara parsial variabel *Hard Skill* (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dengan menggunakan t-test, diperoleh nilai **t hitung** variabel *Hard Skill* (X_1) sebesar 6,510 sedangkan t tabel pada taraf kepercayaan 95% (signifikansi 5% atau 0,05) dan derajat bebas (df) = $N - k - 1 = 45 - 2 - 1 = 42$ dimana N = jumlah sampel, dan k = jumlah variabel independen adalah sebesar 1,682 dengan demikian t hitung = $6,510 > t$ tabel = 1,682 dan nilai signifikansi sebesar 0,002 ($\text{sig} < 0,05$). Berdasarkan analisis diatas disimpulkan bahwa Disiplin berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Wenang Permai Sentosa secara parsial / individual sehingga hipotesis nol (H_0) ditolak dan (H_a) diterima, sehingga hipotesis ini telah teruji secara empiris.

Dengan membandingkan t_{tabel} dan t_{hitung} untuk menentukan **Hipotesis 1** pada uji t yaitu :

$H_0: \beta_1 \leq 0$ (*Hard Skill* secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan Kinerja Karyawan pada PT. Wenang Permai Sentosa.

$H_a: \beta_1 > 0$ (*Hard Skill* secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan Kinerja Karyawan pada PT. Wenang Permai Sentosa.

Bila $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ maka H_0 diterima H_a ditolak, jika $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ maka H_0 ditolak H_a diterima. Variabel *Hard Skill* dengan t_{hitung} 6,510 lebih besar dari t_{tabel} 1,682 yang berarti variabel *Hard Skill* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Wenang Permai Sentosa.

2. Uji t- Secara Parsial *Soft Skill* (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Uji statistik t pada dasarnya digunakan untuk melihat pengaruh variabel *independen* terhadap variabel *dependen* secara parsial. Dimana pada penelitian ini untuk melihat pengaruh *Soft Skill* (X_2) terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Wenang Permai Sentosa secara parsial / individual. Untuk mengetahui serta menguji Hipotesis pertama dapat dilihat dari output SPSS sebagai berikut :

Tabel 5.1
Summary Output Coefficients Variabel *Soft Skill* (X_2)
Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	3.424	5.045		679	.000		
<i>Soft Skill</i>	.537	.122	.556	4.387	.001	.1000	1.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Analisis Data SPSS 27 Tahun 2025

Berdasarkan tabel 5.1 di atas, di dapat nilai koefisien regresi untuk uji secara parsial variabel *Soft Skill* (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dengan menggunakan t-test, diperoleh nilai **t hitung** variabel *Soft Skill* (X_2) sebesar 4,3 sedangkan t tabel pada taraf kepercayaan 95% (signifikansi 5% atau 0,05) dan derajat bebas (df) = $N-k-1 = 45-2-1 = 42$ dimana N = jumlah sampel, dan k = jumlah variabel independen adalah sebesar 1,682 dengan demikian $t \text{ hitung} = 4,38 > t \text{ tabel} = 1,682$ dan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($\text{sig} < 0,05$). Berdasarkan analisis di atas disimpulkan bahwa *Soft Skill* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Wenang Permai Sentosa secara parsial / individual. sehingga hipotesis nol (H_0) ditolak dan H_a diterima, sehingga hipotesis ini telah teruji secara empiris.

Berdasarkan tabel 5.1 di atas, di dapat nilai koefisien regresi untuk uji secara parsial variabel *Soft Skill* (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dimana t hitung sebesar 4,38. Dengan tingkat signifikan yang digunakan sebesar 5% atau $\alpha = 0,05$, derajat kebebasan $df = (n-k-1)$, dimana (n) adalah jumlah observasi dan (k) adalah jumlah variabel maka didapat angka *t tabel* sebesar 1,682.

Dengan membandingkan t_{tabel} dan t_{hitung} untuk menentukan **hipotesis 2** uji t yaitu :

H_0 : $\beta_1 \leq 0$ (*Soft Skill* secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan Kinerja pada PT. Wenang Permai Sentosa.

H_a : $\beta_1 > 0$ (*Soft Skill* secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan Kinerja Karyawan pada PT. Wenang Permai Sentosa.

Bila $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima H_a ditolak, jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak H_a diterima. Variabel Pengawasan dengan t_{hitung} 4,38 lebih besar dari t_{tabel} 1,682 yang berarti variabel Pengawasan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap peningkatan Kinerja Karyawan pada PT. Wenang Permai Sentosa.

3. Uji F Secara Semultan F-Test *Hard Skill* (X_1) *Soft Skill* (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Uji F untuk menentukan apakah secara serentak / bersama-sama variabel *independen* mampu menjelaskan variabel *dependent* dengan baik atau apakah variabel independen secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Pada tabel Anova dapat dilihat pengaruh variabel independen Disiplin dan Pengawasan terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan Pada PT. Wenang Permai Sentosa secara simultan/bersama. Untuk mengetahui serta menguji Hipotesis ketiga dapat dilihat dari hasil analisis SPSS versi 27 sebagai berikut:

Tabel 5.2
Summary Output Anova Variabel *Hard Skill* (X_1) dan *Soft Skill* (X_2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	402.325	2	201.162	27.361	.001 ^b
	Residual	308.786	42	7.352		
	Total	711.111	44			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), *Hard Skill*, *Soft Skill*

Sumber: Hasil Analisis Data SPSS 27.

Berdasarkan Tabel 5.2 di atas, di dapat nilai koefisien regresi untuk uji secara simultan variabel *Hard Skill* (X_1) dan *Soft Skill* (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 27,36. Dengan tingkat signifikan yang digunakan sebesar

5% ($\alpha = 0,05$), derajat kebebasan $df = (n-k-1) = 45-2-1 = 42$, dimana (n) adalah jumlah observasi dan (k) adalah jumlah variabel maka didapat angka F Tabel sebesar 3,22.

Dengan membandingkan F_{tabel} dan F_{hitung} untuk menentukan **hipotesis 3** pada uji t dan uji F yaitu :

$H_0: \beta_1, \beta_2 \leq 0$ (Hard Skill dan Soft Skill secara simultan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Wenang Permai Sentosa.

$H_a: \beta_1, \beta_2 \geq 0$ (Hard Skill dan Soft Skill secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Wenang Permai Sentosa.

Apabila $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$ maka H_0 diterima H_a ditolak, tapi jika $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ maka H_0 ditolak H_a diterima artinya bahwa secara bersama-sama X_1 , X_2 , berpengaruh terhadap Y . Uji F_{hitung} atau pengujian hipotesis serentak merupakan pengujian hipotesis koefisien regresi berganda dengan β_1 dan β_2 serentak atau bersama-sama mempengaruhi Y . Variabel *Hard Skill* dan *Soft Skill* secara bersama-sama dengan $F_{\text{hitung}} = 27,361 > F_{\text{tabel}} = 3,22$ dengan tingkat signifikansi 0,05. karena probabilitasnya signifikansi jauh lebih kecil dari $\text{sig} < 0,05$, maka model regresi dapat dipergunakan untuk memprediksi Kinerja Karyawan atau dapat dikatakan bahwa *Hard Skill* (X_1) dan *Soft Skill* (X_2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada PT. Wenang Permai Sentosa.

4.3 Pembahasan

4.3.1 Faktor *Hard Skill* yang memengaruhi Kinerja Karyawan

Hard skill merupakan kemampuan teknis atau keterampilan spesifik yang dapat latih, diukur, dan dibuktikan melalui sertifikat, pelatihan atau pengalaman

kerja, *Hard skill* ini biasanya berkaitan langsung dengan pekerjaan atau tugas tertentu dan sangat penting untuk menyelesaikan pekerjaan secara profesional. Menurut (Kadek, 2012: 1217) *Hard Skill* merupakan keterampilan teknis yang melekat atau dibutuhkan untuk profesi tertentu, contoh: insiyur mekanik membutuhkan keterampilan bekerja dengan permesinan, programmer harus menguasai teknik pemrograman dengan bahasa tertentu.

Hard Skill ini memiliki tujuan, untuk menghasilkan kerja yang baik dan menjadi salah satu dasar utama dalam proses penerimaan karyawan dan penilaian kinerja karyawan. Kemampuan ini sangat penting karena menjalankan tugas dan tanggung jawab sesuai bidang kerja masing-masing. Salah satu contohhnya dalam melakukan tugas di bidang administrasi, karyawan PT Wenang Permai Sentosa dituntut untuk bisa mengerjakan pekerjaan lewat komputer khususnya microsoft office, pengarsipan dokumen fisik dan digital, input data sistem ERP/administrasi bahkan pembuatan laporan.

PT. Wenang Permai Sentosa (WPS) adalah perusahaan pengembang properti yang didirikan pada tahun 1991 di Manado, Sulawesi Utara. Sejak awal pendiriannya, perusahaan ini telah berkomitmen untuk menjadi pelopor dalam pengembangan kawasan hunian dan komersial yang terintegritas di wilayah indonesia timur, khususnya kota Manado. Dalam perjalanannya, WPS terus berkontribusi terhadap pertumbuhan sektor properti dengan mengembangkan proyek-proyek strategis yang berdampak luas terhadap perkembangan kota.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari ketiga indikator tersebut, penerapan Keterampilan Teknis di PT. Wenang Permai Sentosa sudah baik, tetapi

belum optimal. Hal ini terlihat dari analisis keseluruhan kelima indikator yang berkategori baik, yaitu: 1) Keterampilan Teknis, dengan skor 3,45, berkategori Baik, 2) Sains, dengan skor 3,50, berkategori Baik, dan 3) Teknologi, dengan skor 3,59, berkategori Baik. Namun, secara keseluruhan, Keterampilan Teknis di PT. Wenang Permai Sentosa berkategori baik dengan skor 3,51.

Temuan ini juga diperkuat dengan hasil analisis Skor Variabel Keterampilan Teknis Total pada PT. Wenang Permai Sentosa yaitu sebesar 71,80% yang menempatkannya pada kuartil ke-3 yang dikategorikan baik walau masih terdapat Gap sebesar 28,20% yang perlu ditingkatkan agar, *Hard Skill* di PT. Wenang Permai Sentosa lebih dimaksimalkan agar menjadi sangat baik.

Berdasarkan kajian dan temuan di atas, *Hard Skill* PT Wenang Permai Sentosa sudah baik berdasarkan indikator yang ada, namun masih perlu dioptimalkan karena belum mampu mendukung berbagai sistem kerja dalam mencapai tujuan perusahaan.

4.3.2 Faktor *Soft Skill* yang Memengaruhi Kinerja Karyawan

Soft skill merupakan kompetensi yang bersifat nonteknis yang merujuk pada karakteristik atau sifat kepribadian. Hal tersebut tampak pada perilaku seseorang, baik itu berinteraksi dalam situasi sosial, kemampuan berbahasa, kebiasaan diri, ataupun sifat-sifat penting untuk mendukung perilaku optimis. *Soft skill* sebagai kemampuan seseorang untuk memotivasi diri dan menggunakan inisiatifnya, mempunyai pemahaman tentang apa yang dibutuhkan untuk dilakukan dan dapat dilakukan dengan baik, berguna untuk mengatasi persoalan kecil yang muncul secara tiba-tiba dan terus dapat ditahan bila problem tersebut belum

diselesaikan, dengan demikian, *soft skill* merupakan kekuatan diri untuk berubah ataupun untuk mengatasi berbagai persoalan kerja Menurut (Hamida, 2012: 144).

Keterampilan lunak (*Soft Skill*) didefinisikan sebagai kemampuan seseorang untuk memotivasi diri sendiri dan mengambil inisiatif, memahami apa yang perlu dilakukan dan melakukannya secara efektif, serta berguna dalam menghadapi masalah-masalah kecil yang tak terduga dan tetap gigih bahkan ketika masalah-masalah tersebut belum terselesaikan. Meskipun keterampilan lunak merupakan karakteristik bawaan dan membutuhkan kerja keras untuk berubah, keterampilan ini tidak statis. Kemampuan ini dapat dioptimalkan melalui pelatihan dan diasah melalui pengalaman kerja.

Hasil temuan penelitian dari kelima indikator menunjukkan bahwa *soft skills* di PT. Wenang Permai Sentosa sudah baik dalam penerapannya namun belum optimal. Hal ini terlihat dari analisis keseluruhan kelima indikator yang berkategori baik, sebagai berikut: 1) Keterampilan Komunikasi, dengan skor 3,26, berkategori Baik, 2) Kecerdasan Emosional, dengan skor 3,38, berkategori Baik, 3) Keterampilan Berpikir, dengan skor 3,30, berkategori Baik, 4) Etika, dengan skor 3,34, 5) Keterampilan Kepemimpinan, dengan skor 3,54. Namun demikian, secara keseluruhan, Soft Skill di PT. Wenang Permai Sentosa berkategori baik dengan skor 3,36.

Temuan ini diperkuat dengan analisis skor total variabel Keterampilan Lunak di PT. Wenang Permai Sentosa sebesar 74,59% yang berada pada kuartil ketiga dan dikategorikan baik. Namun, masih terdapat gap sebesar 2,41% yang

perlu ditingkatkan untuk lebih mengoptimalkan Keterampilan Lunak di PT. Wenang Permai Sentosa agar mencapai hasil yang sangat baik.

Studi dan temuan di atas menunjukkan bahwa Keterampilan Lunak di PT. Wenang Permai Sentosa sudah baik berdasarkan sub-indikator yang ada, namun masih memerlukan peningkatan lebih lanjut karena belum mampu mendukung berbagai sistem kerja dalam mencapai tujuan perusahaan.

4.3.3 Pengaruh Faktor (X_1) dan (X_2) Terhadap (Y) Secara Simultan

Kinerja merupakan hal penting bagi organisasi dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat. Bagi organisasi Kinerja dapat ditingkatkan dengan adanya dukungan dari Sumber Daya Manusia SDM dalam memotivasi karyawan agar mampu bekerja lebih produktif. Keberhasilan organisasi dipengaruhi oleh SDM yang bekerja dalam organisasi tersebut. SDM yang efektif dan efisien sangat penting untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi secara keseluruhan Kinerja karyawan adalah salah satu perhatian utama untuk manajemen dalam organisasi apapun.

Pelaksanaan kerja terhadap Karyawan pada PT. Wenang Permai Sentosa dilakukan dengan seperti pekerjaan setiap hari dimana setiap pekerjaan yang dilakukan lebih banyak via online seperti dokumen, estimasi pencapaian target dikirim melalui email atau menggunakan media online lainnya, tapi sering terjadi keterambatan dikarenakan masalah jaringan, sistem email dll. Kinerja yang ada di PT. Wenang Permai Sentosa. Sebagian mengurus Administrasi saja karena di kantor. Sehingga kebanyakan pekerjaan yang ada hanya dokumen-dokumen, surat menyurat, biaya, dan capaian target dari pada perusahaan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari lima indikator yang digunakan, kinerja karyawan di PT. Wenang Permai Sentosa dinilai sudah baik meskipun penerapannya masih belum optimal. Hal ini dapat terlihat dari hasil analisis secara keseluruhan terhadap tiga indikator yang memperoleh kategori baik, yaitu: 1) Kualitas kerja dengan skor 3,44, 2) Kuantitas kerja dengan skor 3,38, dan 3) Ketepatan waktu kerja dengan skor 3,42. Secara rata-rata keseluruhan, kinerja karyawan memperoleh nilai 3,41 yang termasuk dalam kategori baik.

Dari kajian serta temuan diatas bahwa Kinerja karyawan di PT. Wenang Permai Sentosa sudah baik berdasarkan sub-sub indikator yang ada namun masih perlu dimaksimalkan karena kurang mampu menunjang berbagai sistem kerja dalam mencapai tujuan perusahaan.

4.3.4 Pengaruh *Hard Skill* (X_1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Pentingnya *Hard Skill* terhadap kinerja karyawan agar dapat menyelesaikan pekerjaan dengan lebih baik, selain itu karyawan di masing-masing bidang juga dapat dilakukan untuk membimbing karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga terhindar dari kesalahan-kesalahan yang tidak diharapkan dan dapat meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri. *Hard skill* merupakan kemampuan teknis atau keterampilan spesifik yang dapat latih, diukur, dan dibuktikan melalui sertifikat, pelatihan atau pengalaman kerja, *Hard skill* ini biasanya berkaitan langsung dengan pekerjaan atau tugas tertentu dan sangat penting untuk menyelesaikan pekerjaan secara profesional.

Untuk membahas pengaruh keterampilan teknis terhadap kinerja karyawan di PT. Wenang Permai Sentosa, ternyata terdapat korelasi yang kuat dengan kinerja

karyawan. Namun, secara keseluruhan, pengaruh di PT. Wenang Permai Sentosa dikategorikan baik, terlihat dari rentang nilai skala 2,51 hingga 3,75, dengan nilai rata-rata variabel keterampilan teknis sebesar 32,31, yang dikategorikan baik.

Sementara itu, berdasarkan hasil penelitian, terlihat bahwa masih terdapat karyawan yang melaksanakan pekerjaannya dengan baik dan benar, dikategorikan sangat baik, terlihat dari rentang skor 3,76 hingga 5,00. Hasil observasi masih mencakup aspek-aspek yang sangat baik terkait Hard Skills, yaitu: 1) Peralatan kerja dioperasikan sesuai prosedur, 2) Pengetahuan teknologi membantu mendukung efektivitas kerja, 3) Pengetahuan yang dimiliki sejalan dengan bidang pekerjaan yang digeluti, 4) Teknologi membantu meningkatkan efektivitas kerja. Dampak dari keterampilan teknis yang kurang optimal mau tidak mau akan berujung pada menurunnya kinerja karyawan di PT. Wenang Permai Sentosa. Untuk itu PT. Wenang Permai Sentosa perlu memberdayakan dengan, 1) Memberikan pengukuran setiap kinerja karyawan, 2) membandingkan hasil capaian dan rencana atau estimasi awal, 3) serta melakukan tindakan atas apa yang dikerjakan karyawan.

Hal ini sejalan dengan hasil survei karyawan yang menunjukkan bahwa kuesioner Keterampilan Teknis (*Hard Skill*) di PT. Wenang Permai Sentosa secara keseluruhan telah terpilih dengan baik. Analisis menunjukkan skor Keterampilan Teknis total sebesar 71,80%, yang tergolong baik, meskipun masih terdapat kesenjangan sebesar 28,20% yang perlu diatasi agar dapat memaksimalkan penyelesaian pekerjaan dan meningkatkan kinerja karyawan di PT. Wenang Permai Sentosa. Analisis korelasi dan regresi berganda juga menunjukkan bahwa

Keterampilan Teknis berpengaruh signifikan dan berkorelasi dengan kinerja karyawan di PT. Wenang Permai Sentosa.

Koefisien regresi variabel bebas yang diuji *Hard Skill* mempunyai arah koefisien positif dan nilai signifikansi kurang dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas *Hard Skill* dalam penelitian ini mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan. Pengolahan data menggunakan program SPSS 27 diperoleh nilai t-hitung sebesar 6,510 dengan signifikansi 0,000. Karena nilai t-hitung sebesar 6,51 lebih besar dari nilai t-tabel sebesar 1,682 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa kelompok yang diuji mempunyai perbedaan yang nyata (signifikan). Hasil ini berarti bahwa secara parsial *Hard Skill* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan Kinerja Karyawan pada PT. Wenang Permai Sentosa.

Hasil analisis korelasi yang diperoleh dengan nilai $r = 0.752$ dikategorikan sebagai hubungan yang kuat dan positif antara variabel *Hard Skill* dan variabel Kinerja. Besarnya pengaruh variabel independen *Hard Skill* terhadap variabel dependen (Kinerja) ditunjukkan oleh nilai determinasi total (R Square). Hasil uji koefisien determinasi pada Tabel menunjukkan nilai R Square sebesar 0.566, artinya 55,6% variasi kinerja karyawan Wenang Permai Sentosa dipengaruhi oleh variasi keterampilan teknis karyawan, sementara 44,4% sisanya dijelaskan oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini.

Berdasarkan hasil analisis pengaruh *Hard Skills* terhadap Kinerja Karyawan diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 dengan nilai koefisien regresi positif sebesar 0,752. Nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ menunjukkan bahwa

H0 ditolak dan H1 diterima. Hasil analisis tersebut menunjukkan bahwa *Hard Skills* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap peningkatan Kinerja Karyawan pada PT. Wenang Permai Sentosa. Artinya semakin baik Hard Skills karyawan pada PT. Wenang Permai Sentosa maka akan semakin tinggi pula Kinerja yang dihasilkan oleh karyawan pada PT. Wenang Permai Sentosa. Sebaliknya semakin buruk Hard Skills maka akan semakin rendah pula tingkat Kinerja yang akan dihasilkan oleh karyawan pada PT. Wenang Permai Sentosa.

Hasil ini menunjukkan bahwa nilai-nilai yang terkandung dalam Hard Skills dipahami dengan baik dan berdampak nyata terhadap peningkatan kinerja karyawan di PT. Wenang Permai Sentosa. Temuan ini dapat diartikan bahwa PT. Wenang Permai Sentosa mampu meningkatkan Hard Skills dengan: menetapkan standar atau target pencapaian yang baik, menyediakan ukuran kinerja untuk setiap karyawan, membandingkan hasil yang dicapai dengan rencana atau perkiraan awal, dan mengambil tindakan. Hasil ini sejalan dengan pendapat Terry dalam Hasibuan (2009:242), *Hard Skill* kerja merupakan hasil kerja teknis yang dijalankan setiap karyawan untuk mendapatkan hasil yang baik untuk mencapai suatu tujuan pekerjaan dan hasilnya sudah sesuai dengan rencana bidangnya. mengatakan bahwa *Hard Skill* kerja dapat didefinisikan sebagai sangat penting memiliki kemampuan teknis, Sehingga tugas tersebut sesuai dengan rencana dan standar perusahaan. Hal ini akan memberikan kontribusi yang signifikan untuk meningkatkan Kinerja karyawan di PT. Wenang Permai Sentosa. Untuk itu dalam rangka meningkatkan *Hard Skill* karyawan di PT. Wenang Permai Sentosa.

Setiap perusahaan mengharapkan karyawannya untuk berkinerja baik. Jika perusahaan mampu memaksimalkan pengembangan keterampilan teknis, hal ini tentu akan berdampak pada kinerja karyawan PT. Wenang Permai Sentosa, yang mendukung pencapaian tujuan perusahaan.

Berdasarkan analisis dan pembahasan di atas, keterampilan teknis memiliki pengaruh parsial yang signifikan terhadap peningkatan kinerja. Artinya, jika karyawan diberikan wewenang yang tepat, kinerja mereka di PT. Wenang Permai Sentosa pasti akan meningkat.

4.3.5 Pengaruh *Soft Skill* (X₂) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Keterampilan lunak yang baik mencerminkan rasa tanggung jawab, disiplin, sikap, perilaku, dan etika yang kuat terhadap tugas yang diberikan. Hal ini menumbuhkan semangat dan antusiasme dalam bekerja serta berkontribusi pada kesejahteraan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap manajer berupaya memastikan bawahannya memiliki keterampilan lunak yang kuat. Seorang manajer dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika para bawahannya memiliki *Soft Skill* yang baik. Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik adalah hal yang sulit. Karena banyak faktor yang mempengaruhinya. Keterampilan lunak (*Soft Skill*) pada dasarnya berkaitan dengan peningkatan kesadaran dan kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Keterampilan ini tidak datang secara alami, tetapi harus dikembangkan melalui pendidikan formal dan informal. Untuk memastikan sumber daya manusia yang berkualitas dan berkinerja tinggi, perusahaan perlu mengembangkan sistem untuk meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan pendapat Menurut

Nitisemito (1994:171), *Soft Skill* diartikan sebagai : “ suatu sikap dan tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan aturan dari organisasi baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis.” *Soft Skill* contohnya bentuk rasa tanggung jawab dan kewajiban bagi Karyawan untuk menaati peraturan yang telah ditetapkan. Mengenai masalah kedisiplinan kerja, Putra (2001:25,) mengatakan bahwa : “ kedisiplinan harus ditanamkan sebagai rasa tanggung jawab dan sebagai kewajiban secara sadar, tanpa rasa takut terhadap sanksi, jika karyawan tersebut benar. Selain itu, *Soft Skill* bagi perusahaan merupakan keharusan untuk mampu ditaati dan dijalankan oleh karyawan yang ada. Untuk itu PT. Wenang Permai Sentosa perlu meningkatkan Disiplin melalui menaati peraturan yang ada di perusahaan.

Untuk membahas pengaruh *Soft Skill* dengan peningkatan Kinerja Karyawan di PT. Wenang Permai Sentosa ternyata mempunyai korelasi yang kuat terhadap hasil kerja karyawan. Namun secara keseluruhan *Soft Skill* di PT. Wenang Permai Sentosa dikategorikan baik dan dapat dilihat dari rentang skala nilai dari 2,51-3,75 maka nilai mean variabel *Soft Skill* adalah 41.02 dan dikategorikan Baik. Namun *Soft Skill* belum sepenuhnya dilakukan oleh Karyawan walaupun sudah ada tata tertib pada PT. Wenang Permai Sentosa, namun permasalahan terkait dengan Disiplin masih saja terjadi. Hal tersebut terlihat dari instrument jawaban responden temuan pada sub indikator penelitian karyawan yang ada di PT. Wenang Permai Sentosa.

Akibat kurang maksimalnya *Soft Skill* tentunya akan membawa dampak terhadap penurunan Kinerja Karyawan Wenang Permai Sentosa. Untuk itu PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk. Area Manado perlu memberdayakan dengan, 1)

Meningkatkan komunikasi, 2) Waskat semakin dimaksimalkan, 3) pemberian sanksi hukuman, dan 4) Ketegasan Pimpinan. Hal ini sejalan juga dengan hasil temuan penelitian karyawan yang ada dimana instrument jawaban keseluruhan *Soft Skill* yang ada di PT. Wenang Permai Sentosa sudah dikategorikan baik. Jika dilihat hasil analisis prosentase total skor *Soft Skill* yaitu 74,59% yang dikategorikan baik walaupun masih terdapat kesenjangan 25,41% yang masih perlu diupayakan agar bisa maksimal dalam meningkatkan kinerja karyawan PT. Wenang Permai Sentosa.

Koefisien regresi pada masing-masing variabel bebas yang diuji memiliki arah koefisien yang positif dan memiliki nilai signifikansi kurang dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas *Soft Skill* dalam penelitian ini memiliki pengaruh yang positif dan signifikan pada variabel Kinerja karyawan.

Hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS 27 diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 4,387 dengan signifikansi sebesar 0,000. Oleh karena nilai t_{hitung} sebesar 4,387 lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 1,682 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa pada kelompok yang diuji memiliki perbedaan yang nyata (signifikan). Hasil ini mempunyai arti bahwa secara parsial *Soft Skill* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Wenang Permai Sentosa.

Hasil analisis korelasi didapat $r = 0,752$ dikategorikan mempunyai hubungan yang kuat dan positif antara variabel Disiplin dan Kinerja. Besarnya pengaruh variabel bebas (*Soft Skill*) terhadap variabel terikat (Kinerja) ditunjukkan oleh nilai determinasi total (R Square). Hasil uji koefisien determinasi pada Tabel menunjukkan nilai R Square sebesar 0,566 mempunyai arti bahwa sebesar 56,6%

variasi Kinerja karyawan PT. Wenang Permai Sentosa dipengaruhi oleh variasi *Soft Skill* karyawan, sedangkan sisanya sebesar 43,4% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dimasukkan ke dalam model.

Berdasarkan hasil analisis pengaruh *Soft Skill* terhadap Kinerja karyawan diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 dengan nilai koefisien regresi positif sebesar 0,537. Nilai Signifikansi $0,000 < 0,05$ mengindikasikan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hasil analisis ini mempunyai arti bahwa *Soft Skill* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan pada PT. Wenang Permai Sentosa. Hal ini memiliki makna bahwa semakin baik dan banyak mengitu aturan, maka akan semakin tinggi pula Kinerja karyawan pada PT. Wenang Permai. Begitu pula sebaliknya, semakin buruk *Soft Skill* maka semakin rendah tingkat Kinerja karyawan pada PT. Wenang Permai. *Soft Skill* kerja merupakan kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional. Kinerja dapat diukur dari sikap disiplin, berempati, dapat bertanggung jawab yang dimiliki masing-masing karyawan. *Soft Skill* kerja yang tinggi secara otomatis akan menghasilkan kinerja yang baik pula.

Hasil tersebut mengindikasikan bahwa nilai-nilai yang terkandung dalam *Soft Skill* karyawan mampu diterapkan dengan baik dan berdampak nyata terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT. Wenang Permai Sentosa. Ini sejalan dengan pendapat Hasibuan (2013:193), *Soft Skill* dapat diartikan kesadaran dan kesiediaan seseorang mentaati peraturan perusahaan atau organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku, dimana karyawan selalu datang dan pulang tepat waktu dan mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik bukan hanya disiplin akan rasa

empati dan tanggung jawab. Temuan ini dapat diartikan bahwa apabila karyawan PT. Wenang Permai mampu meningkatkan *Soft Skill* dalam bekerja dengan cara balas jasa, keadilan, waskat, sanksi hukuman dan ketegasan pimpinan Hal ini akan mampu memberikan kontribusi yang signifikan untuk meningkatkan Kinerja karyawan di PT. Wenang Permai sesuai dengan sasaran mutu kerja setiap bagian kerja yang ada di PT. Wenang Permai Sentosa.

Temuan penelitian menunjukkan bahwa *Soft Skill* berpengaruh langsung positif terhadap Kinerja. Hal ini berarti jika akan meningkatkan Kinerja Karyawan di PT. Wenang Permai Sentosa, maka dapat dilakukan dengan meningkatkan Disiplin terhadap karyawan dalam hal : 1) Datang kantor karyawan di pagi hari, 2) Lebih tanggung jawab mengenai tugas yang diberikan dan lebih menanamkan sikap kejujuran dalam diri karyawan agar kerja selesai dengan waktu yang ditentukan, 3) Pimpinan lebih sering memberikan motivasi kepada karyawan agar karyawan mempunyai semangat dan lebih giat dalam bekerja, 4) karyawan memakai seragam sesuai dengan peraturan yang ada dalam perusahaan. Ini perlu dilakukan agar berbagai pekerjaan Karyawan yang terkait dengan Disiplin berdampak terhadap peningkatan Kinerja Karyawan yang ada di Wenang Permai Sentosa. Ini sejalan dengan pendapat Hasibuan (2013:100), berpendapat “Hasil kerja yang dicapai setiap karyawan sehingga dapat memberikan kontribusi positif terhadap perusahaan” sedangkan menurut Menurut Rivai (2012:825), mengemukakan “*Soft Skill* adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua

peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku”. *Soft Skill* dalam penelitian ini, berhubungan dengan tingginya kinerja karyawan. Dengan kata lain, makin tinggi *Soft Skill*, maka makin tinggi pula kinerja yang dihasilkan karyawan, sehingga pada akhirnya karyawan mau dan ikhlas bekerja dengan sebaik mungkin demi tercapainya tujuan organisasi dan berbagai sasarannya. Setiap perusahaan mengharapkan karyawan dapat berkinerja dengan baik. Untuk itu dalam rangka meningkatkan *Soft Skill* pada PT. Wenang Permai Sentosa harus menjalankan 5 cara yaitu: 1) Ciptakan ruang kerja yang nyaman dan kondusif, 2) *reward dan Punishment*, 4) Pelatihan dan refreshing secara periodic, 5) penerapan teknologi dalam pengawasan karyawan. Jika perusahaan mampu melaksanakan peningkatan *Soft Skill* secara maksimal tentunya akan membawa dampak terhadap peningkatan Kinerja karyawan PT. Wenang Permai Sentosa dalam menunjang pencapaian tujuan perusahaan.

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan diatas ternyata *Soft Skill* secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan Kinerja. Artinya apabila *Soft Skill* meningkat tentunya akan mampu meningkatkan Kinerja karyawan pada PT. Wenang Permai Sentosa.

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

Kinerja dapat diukur melalui sikap setiap karyawan. Disiplin kerja yang tinggi secara otomatis akan menghasilkan kinerja yang baik. Disiplin kerja merupakan kegiatan manajemen untuk menerapkan standar organisasi. Setiap karyawan harus memiliki kesadaran internal akan disiplin dalam pekerjaannya karena rata-rata individu lebih memahami apa yang diharapkan dalam

pekerjaannya. Keterampilan teknis adalah tindakan atau kegiatan yang dilakukan oleh semua karyawan untuk menjalankan pekerjaan, proses kerja, dan hasil masing-masing sesuai dengan rencana. Kerja dapat diartikan sebagai proses menentukan apa yang harus dicapai, apa yang sedang dilakukan, yaitu penilaian pelaksanaan jika perlu untuk melakukan perbaikan, sehingga pekerjaan sesuai dan dilaksanakan dengan sangat baik oleh karyawan. Hal ini sejalan dengan pendapat Mangkunegara (2010: 67), mendefinisikan kinerja karyawan adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dan dapat mengejar target, menurut Mathis dan Jackson (2006:78), berpendapat bahwa "Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan". Kinerja karyawan merupakan faktor yang memengaruhi sejauh mana kontribusi mereka terhadap organisasi, meliputi jumlah output, kualitas output, durasi output, kehadiran di tempat kerja, dan sikap terhadap kerja sama. Kinerja di PT. Wenang Permai Sentosa dapat dilihat dari indikator-indikator berikut: 1) Kualitas, 2) Kuantitas, dan 3) Waktu.

Membahas pengaruh keterampilan teknis (*hard skill*) dan keterampilan lunak (*Soft Skill*) terhadap peningkatan kinerja karyawan di PT. Wenang Permai Sentosa, ditemukan korelasi yang kuat. Namun, secara keseluruhan, kinerja karyawan di PT. Wenang Permai Sentosa terus membaik. Dikategorikan baik dilihat pada rentang skala nilai dari 2,51-3,75 dengan nilai 3,41 dan dikategorikan baik. Berdasarkan temuan dalam penelitian ini Kinerja belum sepenuhnya dilakukan oleh Karyawan walaupun *Hard Skill* dan *Soft Skill* telah dilakukan pada

PT. Wenang Permai Sentosa, tetapi permasalahan terkait dengan Kinerja karyawan masih ditemukan kurang optimal dalam hal 1) Kualitas, 2) Kuantitas, 3) Waktu. Hal ini terlihat dari hasil jawaban responden terhadap sub-indikator penelitian. Kinerja karyawan memang baik, tetapi masih perlu dimaksimalkan dan dapat dilihat dari permasalahan berikut: 1) Masih terdapat karyawan yang tidak disiplin dalam bekerja, 2) Masih terdapat karyawan yang tidak menaati aturan.

Sementara itu, hasil penelitian juga menunjukkan bahwa beberapa karyawan masih bekerja dengan baik dan benar, dikategorikan sebagai sangat baik, seperti terlihat dari rentang skor 3,76-5,00. Pengamatan juga mengungkapkan indikator kinerja yang sangat baik, termasuk: 1) Karyawan bekerja dengan teliti, 2) Hasil kerja akurat dan jarang membuat kesalahan, dan 3) Selalu menyelesaikan tugas yang diberikan tepat waktu. Koefisien regresi untuk setiap variabel independen, yaitu keterampilan teknis dan keterampilan lunak, bersifat positif dan memiliki nilai signifikansi kurang dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa semua variabel independen dalam penelitian ini secara bersamaan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja.

Hasil pengolahan data menggunakan program SPSS 27 memperoleh nilai F sebesar 27,36 dengan tingkat signifikansi 0,000. Karena nilai F sebesar 27,36 lebih besar daripada nilai $F_{tabel} = 3,22$ dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa kelompok yang diuji memiliki perbedaan yang signifikan. Hasil ini berarti bahwa *Hard Skill* dan *Soft Skill* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Wenang Permai Sentosa.

Hasil analisis korelasi didapat $r = 0,752$ dikategorikan mempunyai hubungan simultan yang kuat dan positif antara *Hard Skill* dan *Soft Skill*, dengan Kerjs. Besaran pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen ditunjukkan oleh nilai determinasi total (R Square). Hasil uji koefisien determinasi pada Tabel menunjukkan nilai R Square sebesar 0.566, yang berarti 56,6% variasi Kinerja Karyawan PT. Wenang Permai Sentosa dipengaruhi oleh variasi Keterampilan Teknis dan Keterampilan Lunak, sementara 43,4% sisanya dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini.

Berdasarkan hasil analisis regresi antara Keterampilan Teknik (*Hard Skill*) dan Keterampilan Lunak (*Soft Skill*) terhadap Kinerja, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 dengan nilai koefisien regresi positif sebesar 0,752 untuk Keterampilan Teknis (*Hard Skill*) dan 0,537 untuk Keterampilan Lunak (*Soft Skill*). Nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa Keterampilan Teknis (*Hard Skill*) dan Keterampilan Lunak (*Soft Skill*) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Wenang Permai Sentosa.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai-nilai yang terkandung dalam keterampilan teknis dan lunak dipahami dengan baik dan memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Wenang Permai Sentosa. Kinerja karyawan di Wenang Permai Sentosa diukur berdasarkan indikator-indikator berikut: 1) Kualitas, 2) Kuantitas, dan 3) Waktu. Indikator-indikator ini terbukti efektif dalam mengatasi masalah kinerja karyawan di PT. Wenang Permai Sentosa. Dampak peningkatan keterampilan teknis dan lunak karyawan di Wenang Permai

Sentosa tentu dapat meningkatkan kinerja karyawan, terbukti dengan temuan penelitian berikut: kinerja karyawan saat ini baik, terbukti dengan: 1) Karyawan melaksanakan pekerjaannya dengan tuntas, 2) Hasil kerja akurat dan jarang terjadi kesalahan, 3) Tingkat kinerja karyawan sesuai dengan harapan perusahaan, dan ada rasa kebersamaan dan solidaritas yang kuat di antara karyawan.

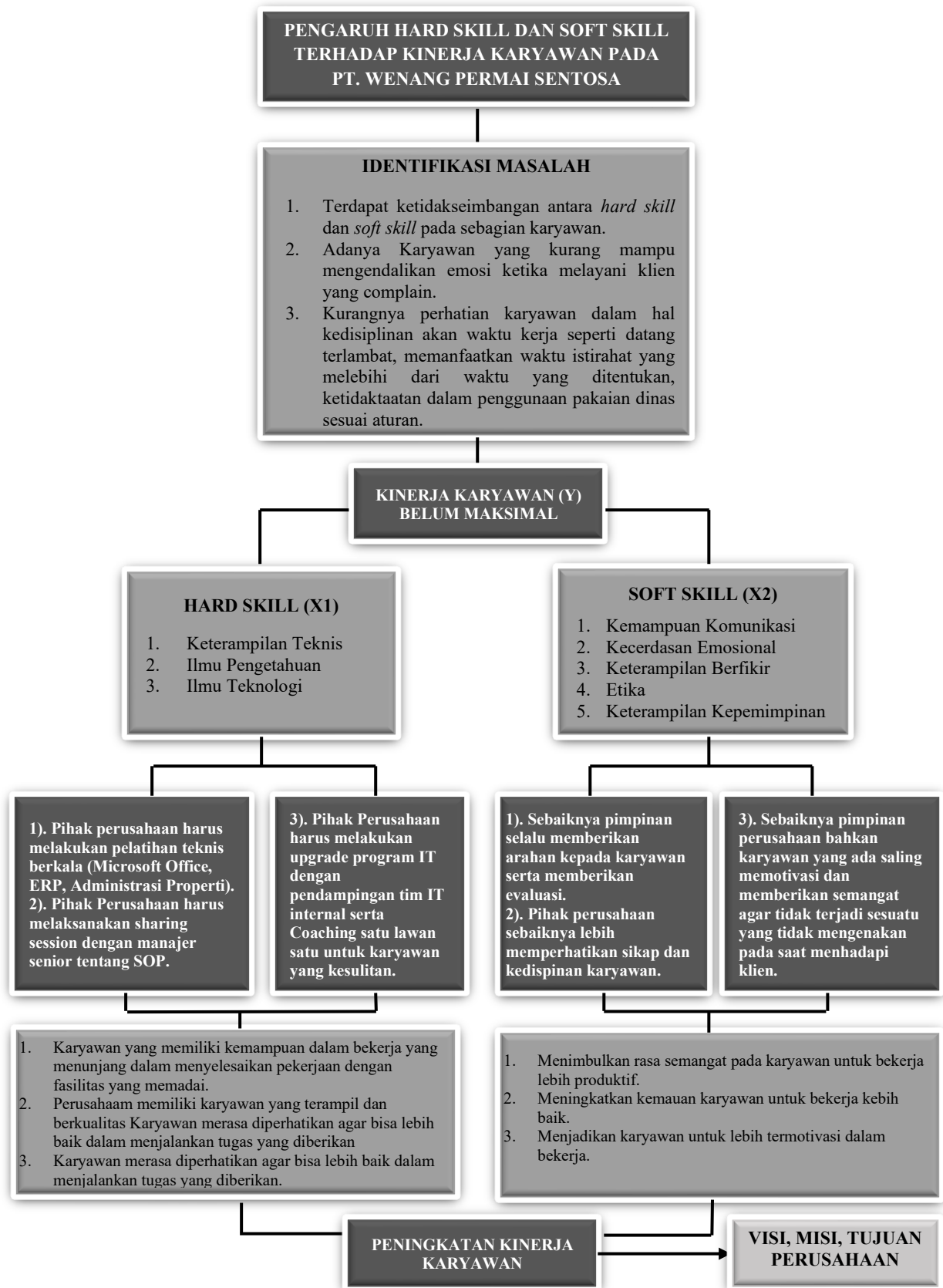
Dampak dari peningkatan *Hard Skill* dan *Soft Skill* karyawan di Wenang Permai Sentosa tentunya mampu meningkatkan kinerja karyawan yang dapat dilihat dari hasil temuan penelitian berikut ini dimana kinerja karyawan yang ada sudah baik yang dapat dilihat dari 1) Karyawan mengerjakan pekerjaannya dengan teliti, 2) Hasil kerja akurat dan jarang melakukan kesalahan, 3) Tingkat prestasi kerja karyawan sesuai dengan harapan Perusahaan serta memiliki kerjasama dan semangat kekeluargaan antar karyawan.

Hal ini sejalan dengan hasil temuan penelitian, yang mana alat ukur kinerja karyawan di PT. Wenang Permai Sentosa dinilai baik. Hal ini sejalan dengan analisis hasil penelitian, yang mana secara keseluruhan skor persentase kinerja karyawan di PT. Wenang Permai Sentosa dinilai baik, yaitu 70,80%, meskipun masih terdapat selisih sebesar 28,20%. Hasil ini perlu dipertahankan dan bahkan ditingkatkan oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada masing-masing karyawan di PT. Wenang Permai Sentosa. Di sini, dapat dilihat bahwa peningkatan keterampilan teknis (*hard skill*) dan Keterampilan non-teknis (*soft skill*) karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan di PT. Wenang Permai Sentosa.

Berdasarkan uraian di atas, kedua variabel tersebut perlu mendapat perhatian khusus karena semakin baik *Hard Skill* dan *Soft Skill*, maka semakin baik pula Kinerja Karyawan di PT. Wenang Permai Sentosa. Karyawan yang taat aturan dan menerapkan disiplin dengan baik tentu akan memiliki kemampuan dalam menangani masalah, menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, mencapai tujuan, visi, dan misi perusahaan, serta merasa memiliki perusahaan dengan memberikan yang terbaik melalui sikap, keterampilan, dan kemampuannya. Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan di atas, terlihat bahwa *Hard Skill* dan *Soft Skill* secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan Kinerja. Artinya, apabila karyawan mampu memanfaatkan *Hard Skill* dan *Soft Skill* dengan baik, hal ini tentu akan berdampak pada peningkatan Kinerja Karyawan di PT. Wenang Permai Sentosa.

4.4 Implementasi

Dalam meningkatkan Keseimbangan Kinerja Karyawan maka ada beberapa hal yang perlu dilakukan oleh perusahaan terkait dengan *Hard Skill* dan *Soft Skill* pada PT. Wenang Permai Sentosa. Ide penulis ini untuk memaksimalkan *Hard Skill* dan *Soft Skill* oleh pimpinan serta pegawai, sehingga meningkatkan Kinerja Karyawan dapat dilihat pada bagan sebagai berikut:



Gambar 3.7
Model Implementasi

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2025

Untuk lebih jelasnya mengenai bagan implementasi *Hard Skill* (X_1), *Soft Skill* (X_2) dan Kinerja Karyawan (Y) maka diuraikan penerapan hasil penelitian ketiga variabel tersebut sebagai berikut :

4.4.1 Penerapan Hasil Penelitian Variabel *Hard Skill* (X_1)

Hard Skill merupakan kemampuan teknis yang dimiliki karyawan dan dibutuhkan dalam pekerjaan, seperti menggunakan alat kerja, komputer, atau melakukan tugas sesuai dengan bidangnya. Seperti, mengoperasikan alat kerja, menggunakan teknologi, serta menjalankan secara tetap. *Hard Skill* biasa didapat dari pendidikan, pelatihan atau pengalaman kerja.

Hard Skill adalah kemampuan untuk menguasai ilmu pengetahuan teknologi dan keterampilan teknis dalam mengembangkan *Intelligence Quotient* (IQ) yang berhubungan dengan bidangnya. Pengetahuan teknis ini meliputi pengetahuan yang dibutuhkan untuk profesi tertentu dan pengembangannya sesuai dengan teknologi yang digunakan juga harus mampu mengatasi masalah yang terjadi dan mampu menganalisisnya. *Hard Skill* menggambarkan perilaku dan keterampilan yang dapat dilihat mata (*eksplisit*). Menurut Islami (2012:27) mengemukakan bahwa : ”*Hard Skill* adalah pengetahuan dan kemampuan teknis yang dimiliki seseorang. Pengetahuan teknis yang meliputi pengetahuan mengenai desain dan keistimewaan produk tersebut, mengembangkannya sesuai teknologi, mampu mengatasi masalah yang terjadi serta menganalisis kegunaan produk dalam usaha untuk mengidentifikasi ide-ide baru mengenai produk ataupun pelayanan tersebut”. Menurut Robin 2016:11 *hard skill* merupakan kemampuan intelektual yang dibutuhkan untuk menentukan berbagai aktivitas mental untuk berfikir,

menalar dan memecahkan masalah. Kemudian juga hard skill merupakan sebuah keahlian, keterampilan serta pengetahuan yang dimiliki seseorang untuk berhasil didalam pekerjaannya. Begitu pentingnya seorang individu memiliki *hard skill* sehingga mudah diterima disebuah perusahaan kemudian mampu untuk bekerja.

Hard Skill sangat penting karena dengan karyawan yang mempunyai Hard Skill maka akan menghasilkan kualitas kerja, kuantitas kerja dan waktu kerja yang baik sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Untuk membantu mekanisme kerja yang baik dan meningkatkan kualitas karyawan perusahaan perlu melakukan pelaksanaan keterampilan teknis kerja terhadap karyawan. Karena adanya keterampilan teknis kerja maka suatu perusahaan akan mengetahui bagaimana kondisi karyawannya. Seorang karyawan harus mengetahui betapa pentingnya suatu kemampuan dalam bekerja dalam usaha menjamin terpeliharanya kualitas dan kuantitas kerja serta kelancaran pelaksanaan setiap tugas karena melalui hard skill yang tinggi dapat dicapai tujuan-tujuan yang ada pada perusahaan.

Agar dapat meningkatkan kinerja tentunya PT. Wenang Permai Sentosa bisa menyelenggarakan pelatihan tentang pentingnya keterampilan teknis karyawan dalam menjalankan tugas, agar bisa terciptanya loyalitas dan tanggung jawab pada diri karyawan, pemberian semangat dan motivasi dari pimpinan kepada karyawan yang ada, agar karyawan tersebut bisa menanamkan semangat di dalam perusahaan agar bisa tercapainya tujuan perusahaan tersebut, dengan demikian keterampilan yang di masing-masing karyawan akan semakin efektif dan akan berpengaruh terhadap peningkatan Kinerja karyawan pada PT. Wenang Permai Sentosa.

4.4.2 Penerapan Hasil Penelitian Variabel *Soft Skill* (X₂)

Elfindri yang dikutip oleh Amzar Yulianto (2015:18) mengemukakan bahwa : “*Soft Skill* merupakan keterampilan dan kecakapan hidup, baik untuk sendiri, berkelompok, atau bermasyarakat, serta dengan Sang Pencipta. Dengan mempunyai *Soft Skill* membuat keberadaan seseorang akan semakin terasa di tengah masyarakat. Keterampilan akan berkomunikasi, keterampilan emosional, keterampilan berbahasa, keterampilan berkelompok, memiliki etika dan moral, santun dan keterampilan spiritual”. Etika kerja merupakan sistem nilai atau norma yang digunakan oleh seluruh karyawan perusahaan, termasuk pimpinannya dalam melaksanakan kerja sehari-hari. Perusahaan dengan etika dalam kerja yang baik akan memiliki dan mengamalkan nilai-nilai, yakni : kejujuran, keterbukaan, loyalitas kepada perusahaan, konsisten pada keputusan, kerja sama yang baik, disiplin, dan bertanggung jawab.

Soft Skill juga termasuk perilaku etika kerja seorang karyawan yang tentunya menjadi sebuah dasar untuk membentuk karakter dalam perilaku etis seorang karyawan. Hal tersebut bertujuan agar para karyawan dapat menunjang keberhasilan organisasi dalam jangka panjang. Dalam persaingan bisnis yang semakin ketat, perusahaan yang unggul bukan hanya perusahaan yang memiliki kriteria bisnis manajerial yang baik, melainkan juga perusahaan yang mempunyai etika dalam kerja yang baik. Salah satu ukuran kualitas karyawan dapat dilihat dari sudut etos kerjanya, semakin tinggi etos kerja, maka kualitas karyawan akan semakin baik. Selain itu karyawan menyadari etika kerja merupakan kunci keberhasilan, akan lebih baik jika etika kerja diimbangi dengan profesionalisme

kerja yang baik. Menurut Muhammad Djakfar (2013:95-96) Etika kerja adalah sikap dan pandangan terhadap kerja, kebiasaan kerja yang dimiliki seseorang, suatu kelompok manusia atau suatu bangsa. Sedangkan Menurut Sinamo (2011:35) etika kerja adalah seperangkat perilaku kerja positif dan bermutu tinggi, yang berakar pada kesadaran yang jernih dan keyakinan yang kuat pada paradigma kerja yang saling berkaitan.

Agar dapat meningkatkan kinerja tentunya PT. Wenang Permai Sentosa dapat dapat memperhatikan sikap bahkan juga kedisiplinan pada karyawan yang ada, tentunya pentingnya karyawan dalam menjalankan tugas, agar bisa terciptanya loyalitas dan tanggung jawab pada diri karyawan, pemberian semangat dan motivasi dari pimpinan kepada karyawan yang ada, agar karyawan tersebut bisa menanamkan semangat di dalam perusahaan agar bisa tercapainya tujuan perusahaan tersebut, dengan demikian keterampilan yang di masing-masing karyawan akan semakin efektif dan akan berpengaruh terhadap peningkatan Kinerja karyawan pada PT. Wenang Permai Sentosa.

4.4.3 Penerapan Hasil Penelitian Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja Karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Kinerja mencerminkan kemampuan karyawan dalam mengelola waktu, sumber daya serta keterampilan untuk mencapai target organisasi. Menurut Mangkunegara (2017:35), kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Pentingnya Kinerja karyawan yang tinggi sangatlah diharapkan oleh perusahaan, semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, maka Kinerja perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan dapat bertahan dalam bentuk persaingan global. Menurut pendapat Simamora (2003:45), menyatakan kinerja adalah ukuran keberhasilan organisasi dalam mencapai misinya. Kinerja pada dasarnya merupakan perilaku nyata yang dihasilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Untuk mendapatkan kinerja yang baik dari seorang karyawan pada sebuah organisasi harus dapat memberikan sarana dan prasarana sebagai penunjang dalam penyelesaian pekerjaan. Menurut Pabunda Tika (2006: 121) kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai seseorang atau kelompok orang sesuai dengan wewenang atau tanggung jawab masing-masing karyawan selama periode tertentu. Sebuah perusahaan perlu melakukan penilaian kinerja pada karyawannya. Penilaian kinerja memainkan peranan yang sangat penting dalam peningkatan motivasi di tempat kerja. Penilaian hendaknya memberikan suatu gambaran akurat mengenai prestasi kerja. Hal ini sejalan dengan pendapat Mangkunegara (2005:9), mendefinisikan kinerja sebagai perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu (lazimnya per jam). Menurut Hasibuan (2012: 94), Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Kinerja pada PT. Wenang Permai Sentosa sudah baik tapi masih perlu ditingkatkan lagi. Hasil penelitian menyebutkan bahwa disiplin dan pengawasan

kerja terbukti berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Wenang Permai Sentosa. Mencermati dari hasil penelitian ini dimana kinerja dari karyawan yang ditentukan oleh adanya Hard Skill dan Soft Skill kerja, maka manajemen harus memonitor kinerja karyawan, karena hal itu mempengaruhi tingkat absensi, semangat kerja, hasil produksi, rendahnya kinerja karyawan dan masalah karyawan lainnya. Adapun teori untuk meningkatkan kinerja karyawan Menurut Miner *dalam* Sutrisno (2010:172), mengemukakan secara umum dapat dinyatakan empat aspek dari kinerja yaitu sebagai berikut: 1) Kualitas yang dihasilkan, menerangkan tentang jumlah kesalahan, waktu, dan ketepatan dalam melakukan tugas, 2) Kuantitas yang dihasilkan, berkenaan dengan berapa jumlah produk atau jasa yang dapat dihasilkan, 3) Waktu kerja, menerangkan akan berapa jumlah absen, keterlambatan, serta masa kerja yang telah dijalani individu Karyawan tersebut, 4) Kerja sama, menerangkan akan bagaimana individu membantu atau menghambat usaha dari teman sekerjanya. Jika aspek tersebut dijalankan dan dimaksimalkan dengan baik dalam perusahaan maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan.

Dengan demikian apabila proses Keterampilan Teknis (hard skill) dijalankan dengan baik dan keterampilan non-teknis (Soft Skill) dimaksimalkan maka akan meningkatkan Kinerja karyawan pada PT. Wenang Permai Sentosa.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, analisis data, dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa:

- 1) *Hard Skill* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Wenang Permai Sentosa. Karyawan yang memiliki kemampuan teknis yang baik, seperti penguasaan teknologi, administrasi, serta ketelitian dalam pekerjaan, mampu menyelesaikan tugas dengan lebih cepat, tepat, dan efisien. Hasil uji menunjukkan nilai *t hitung* sebesar 6,510 lebih besar dari *t tabel* 1,682 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga hipotesis bahwa *hard skill* berpengaruh signifikan terhadap kinerja diterima.
- 2) *Soft Skill* juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Aspek seperti komunikasi, disiplin, etika kerja, kerja sama, dan kepemimpinan terbukti memperkuat hubungan antarpegawai serta meningkatkan motivasi dan produktivitas kerja. Nilai *t hitung* sebesar 4,387 lebih besar dari *t tabel* 1,682 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, menandakan pengaruh yang nyata dari *soft skill* terhadap kinerja. Secara *simultan*, *Hard Skill* dan *Soft Skill* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil uji F menunjukkan $F hitung = 27,361 > F tabel = 3,22$ dengan tingkat signifikansi 0,000, yang berarti kedua variabel bersama-sama memiliki pengaruh yang kuat terhadap peningkatan kinerja. Nilai

koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,566 menunjukkan bahwa 56,6% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.

- 3) Secara umum, Kinerja Karyawan di PT. Wenang Permai Sentosa tergolong baik dengan skor rata-rata 3,41 pada kategori “baik”. Namun demikian, peningkatan dalam disiplin kerja, efisiensi waktu, dan kepemimpinan masih diperlukan agar kinerja dapat mencapai kategori “sangat baik”. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa keseimbangan antara kemampuan teknis (*hard skill*) dan kemampuan non-teknis (*soft skill*) menjadi faktor kunci dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT. Wenang Permai Sentosa. Peningkatan kedua aspek ini secara berkelanjutan akan membantu perusahaan mencapai produktivitas dan tujuan organisasi secara optimal.

5.2 Saran

Berikut adalah beberapa saran berdasarkan hasil penelitian ini mengenai keterampilan teknis (*Hard Skill*) dan keterampilan lunak (*Soft Skill*) di PT. Wenang Permai Sentosa.

- 1) Perusahaan disarankan untuk terus meningkatkan pelatihan dan pengembangan *hard skill* karyawan, terutama dalam bidang teknologi informasi, pengarsipan digital, serta sistem administrasi berbasis komputer. Hal ini penting agar kemampuan teknis karyawan dapat mengikuti perkembangan sistem kerja modern dan kebutuhan operasional perusahaan.
- 2) Selain itu, perusahaan perlu memperkuat program pengembangan *soft skill*, seperti komunikasi efektif, kerja sama tim, kepemimpinan, dan etika kerja.

Program pelatihan ini dapat dilakukan secara berkala melalui workshop internal atau kerja sama dengan lembaga pelatihan profesional.

- 3) Manajemen perlu melakukan evaluasi kinerja secara rutin dan objektif agar hasil kerja karyawan dapat diukur secara akurat serta menjadi dasar dalam pemberian penghargaan, promosi, atau pelatihan tambahan.

DAFTAR PUSTAKA

- Andria, Nafri. *Pengaruh Hard Skill Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Kantor Camat Air Hangat Timur Kabupaten Kerinci: Nafri Andria, Ade Nurma Jaya Putra, Beni Setiawan. Jurnal Administrasi Nusantara Maha*, 2022, 4.11: 39-43.
- Anugrahini, Faidal, Joan, (2020), *Pengaruh Soft Skill Dan Hard Skill Terhadap Kinerja Pada PT. Cahaya Indah Madyapratama Lamongan. Universitas Trunojoyo Madura*.
- Aprilyanto, Joan Oki. "Pengaruh Soft Skill Dan Hard Skill Terhadap Kinerja Pada Pt Cahaya Indah Madyapratama Lamongan." *Eco-Entrepreneur* 6.2 (2020): 97-107.
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- ANANTA, Zulia Devi, et al. Memahami tindakan diskriminasi di tempat kerja: perspektif hukum dan etika. *Trending: Jurnal Manajemen Dan Ekonomi*, 2024, 2.3: 106-120.
- Djakfar, Muhammad. (2013). *Etika Bisnis: Menangkap Spirit Ajaran Langit dan Pesan Moral Ajaran Bumi*. Jakarta: Penebar Plus. Membahas etika kerja sebagai bagian penting dari soft skill.
- Elfindri, dkk. (2015). *Soft Skills untuk Pendidik, Tenaga Kependidikan, dan Dunia Kerja*. Jakarta: Baduose Media. Buku utama tentang soft skill dalam dunia kerja.
- Hendrian, D. (2017). *Soft Skill dan Kompetensi Profesional*. Bandung: Alfabeta. Menjelaskan keterampilan interpersonal dan intrapersonal di dunia kerja.
- Halensi R, (2023), *Pengaruh Hard Skill, Soft Skill Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank Syariah Indonesia Kanto Cabang Pembantu Curup Kab. Rejang Lebong. Iain Curup*.

- Handayani, Ajeng Resti. *Komitmen Organisasional, Kemampuan Kerja Dan Softskill Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Jayakarta Suites Bandung*. Diss. Univeristas Komputer Indonesia, 2021.
- Islami, F. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat. peran keterampilan teknis (hard skill) dalam kinerja karyawan.
- Jafar, Akhmad, And Wahyuni Wahyuni. "Pengaruh *Hard Skill* Dan *Soft Skill* Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan." *Jurnal Minds: Manajemen Ide Dan Inspirasi* 3.1 (2016): 1-26.
- Jaya H, Rosadi I, (2022), *Pengaruh Hard Skill Dan Soft Skill Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dians Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Pinrang*. Universitas Muhammadiyah Parepare.
- Katelune M, (2021), *Pengaruh Rekrutmen Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Sumber Alfaria Trijaya, Tbk Branch Manado*". Politeknik Negeri Manado.
- Kadek, S. (2012). *Pengembangan Keterampilan Teknis dan Profesionalisme*. Yogyakarta: Andi. Fokus pada pentingnya hard skill dalam dunia kerja dan organisasi.
- Lestary L Dan Harmon, (2017), *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Politeknik Negeri Bandung, Indonesia.
- Manueke, S., Manopo, M W., & Dua, L.L (2022). Analisis Kondisi Rill Persetiaan dosen di Politeknik Negeri Manado. *Jurnal MABP*, 4(3), 60-70 <http://jurnal.polimdo.ac.id/index.php/mabp/article/view/528>.
- Mujayana M, (2020), *Pengaruh Hardskill Dan Softskill Terhadap Kinerja Karyawan*. Universitas Muhammadiyah Madiun.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Martini, Endang. *Etika Dan Komunikasi Di Dunia Kerja (Etikomduker)*. Deepublish, 2023.

Pratama M¹⁾; Nasution S²⁾; Nurzam³⁾, (2022), Pengaruh *Hard Skill* Dan *Soft Skill* Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Bengkulu. Universitas Dehasen Bengkulu.

Robbins, S. P. (2016). *Organizational Behavior* (16th Edition). New Jersey: Pearson Education. konsep kemampuan intelektual, berpikir, dan problem solving sebagai bagian dari *hard skill*.

Rasid Z, tewal B, kojo C, (2018), *Pengaruh Hard Skill Dan Soft Skill Terhadap Kinerja Karyawan Perum Damri Manado*. Universitas Sam Ratulangi Manado.

Royani I, (2022), *Pengaruh Hard Skill Dan Soft Skill Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Rokan Hulu Di Era Revolusi Industri 4.0*. Universitas Lancang Kuning, Riau, Indonesia.

Sandra, Evita. "Pengaruh Motivasi, Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Bintan." *Manajerial Dan Bisnis Tanjungpinang* 4.1 (2021): 38-50.

Sari, Ayu Dia Puspita, Jeaneta Rumerung, And Martine Lapod. "Kajian Kompetensi Hard Skill Dalam Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Utara: Kajian Kompetensi Hard Skill Dalam Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Utara." *Manajemen Administrasi Bisnis Dan Pemasaran* 4.2 Agustus (2022): 25-37.

Sinamo, Jansen H. (2011). *Etos Kerja Profesional*. Jakarta: Institut Dharma Mahardika. Mengulas etika kerja, motivasi, dan perilaku profesional.

Tampubolon, Magdalena Milani. *Pengaruh Hard Skill Dan Soft Skill Terhadap Kesiapan Kerja Pada Mahasiswa Pendidikan Ekonomi Angkatan 2020 Fkip Universitas Jambi*. Diss. Universitas Jambi, 2024.

- Tasya J, (2023), *Analisis Pengaruh Hardskill Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Multi Manao Surabaya. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pemuda, Kota Surabaya, Indonesia.*
- Togo, Miguel Gregory Junior, Jeaneta Rumerung, And Martine Lapod. "Kajian Kompetensi Soft Skill Dalam Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Utara." *Manajemen Administrasi Bisnis Dan Pemasaran* 4.3 Desember (2022): 67-78.
- Utami, A. S., & Waluyo, H. D. (2017). *Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Ksp Lohjinawe. Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 6(3), 465-473.
- Wijayanti V, Wibowo T, (2021), *Pengaruh Hard Skill Dan Soft Skill Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Giri Tirta Kabupaten Gresik. Universitas Pgri Adi Buanasurabaya.*
- Winarti, W., Baraba, R., & Annisa, N. N. (2023). *Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Volatilitas Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 5(6), 449-461.
- Winarti, Windi; Baraba, Ridwan; Annisa, Nenden Nur. *Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Volatilitas Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2023, 5.6: 449-461.
- Zakian¹, M. Chaerul Rizky² Sumirat O³. (2024), *Pengaruh Pelatihan Soft Skill Dan Hard Skill Terhadap Kinerja Karyawan Di Hotel Bayu Hill Aceh Tengah. Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.*

LAMPIRAN

Lampiran 1.1 Kuesioner Penelitian



KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN,
RISET DAN TEKNOLOGI
POLITEKNIK NEGERI MANADO
Kampus Politeknik, Jalan Raya Politeknik, Kelurahan Buha, Manado.
PO BOX 1256-9525, Telp/FAX (0431) 811568

KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH HARD SKILL DAN SOFT SKILL TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PT. WENANG PERMAI SENTOSA

A. RESPONDEN

1. Jenis Kelamin : ☐ L ☐ P
2. Pendidikan : ☐ SMP ☐ SMA ☐ D3
☐ S1 ☐ S2
3. Usia : ☐ <25 Tahun ☐ 36-45 Tahun
☐ 26-35 Tahun ☐ 45-56 Tahun

B. PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

Bapak/Ibu/Saudara/i yang terhormat,

Dalam rangka penyelesaian Skripsi. Saya, bermaksud melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi dengan judul “Pengaruh *Hard Skill* dan *Soft Skill* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Wenang Permai Sentosa”. Dengan hal tersebut saya sangat mengharapkan kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk meluangkan waktu sejenak untuk mengisi beberapa pertanyaan pada kuesioner ini.

Sebelumnya mohon maaf sudah mengganggu Bapak/Ibu/Saudara/i dan terima kasih atas perhatian, waktu dan kerja samanya.

Sebelum mengisi blanko kuesioner ini, diharapkan agar bapak/ibu memperhatikan petunjuk pengisian sebagai berikut :

1. Terdapat 3 kelompok kuesioner yaitu tentang (i) *Hard Skill* (ii) *Soft Skill*, dan (iii) *Kinerja Karyawan*.
2. Bapak/ibu dimohon untuk menjawab semua pertanyaan demi memperlancar Penelitian, dan diharapkan tidak ada jawaban yang dikosongkan. Berilah tanda (□) pada jawaban yang di anggap paling tepat.
3. Hasil dari pengisian kuesioner ini semata-mata untuk kepentingan ilmiah dan tidak akan mempengaruhi kondite Bapak/Ibu.

Akhirnya saya ucapkan terimakasih atas bantuan dan kerjasamanya. Peneliti berharap bahwa Penelitian ini akan berguna dalam rangka meningkatkan kualitas manajerial.

Mohon untuk memberikan tanda (□) pada setiap pertanyaan yang anda pilih

Keterangan:

SS = Sangat Setuju

TS = Tidak Setuju

S = Setuju

STS = Sangat Tidak Setuju

KS = Kurang Setuju

No.	Pertanyaan <i>Hard Skill (X₁)</i>	SS	S	KS	TS	STS
1	Peralatan Kerja di Operasikan sesuai dengan prosedur					
2	Metode Kerja yang diterapkan mampu meningkatkan efektifitas pekerjaan					
3	Pekerjaan teknis dapat diselesaikan tetap waktu					
4	Pengetahuan yang dimiliki sesuai dengan bidang pekerjaan yang dijalankan					
5	Pengetahuan yang dimiliki sesuai dengan standar yang ditetapkan					
6	Pengetahuan tentang teknologi membantu dalam mendukung efektifitas kerja					
7	Pemahaman dasar tentang teknologi yang digunakan dalam pekerjaan sudah dikuasai					
8	Perangkay teknologi yang digunakan dalam pekerjaan dapat dioperasikan dengan baik					
9	Teknologi membantu meningkatkan kualitas kerja					
No.	Pertanyaan <i>Soft Skill (X₂)</i>	SS	S	KS	TS	STS
1	Informasi yang disampaikan mudah dipahami oleh rekan kerja					
2	Perhatian penuh diberikan saat mendengarkan lawan bicara					
3	Emosi pribadi dapat dikendalikan pada saat bekerja					
4	Sikap tenang tetap dijaga dalam menghadapi konsumen					
5	Kreativitas dimanfaatkan untuk meningkatkan kualitas hasil kerja					
6	Solusi yang dipilih mampu mengatasi masalah secara efektif					
7	Informasi yang diberikan kepada atasan dan rekan kerja selalu benar					
8	Tugas yang diberikan diselesaikan sesuai dengan tanggung jawab					
9	Aturan dan ketentuan perusahaan dipatuhi dengan baik					
10	Keputusan diambil dengan memperhatikan kepentingan bersama					
11	Pemimpin memberikan dorongan semangat kepada anggota tim					

No.	Pertanyaan	SS	S	KS	TS	STS
	Kinerja Karyawan					
1	Selalu memperhatikan pekerjaan detail dan ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan					
2	Mematuhi aturan dan tata tertib kerja yang berlaku di perusahaan					
3	Mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang ditetapkan oleh perusahaan					
4	Hasil pekerjaan sesuai dengan standar dan harapan perusahaan					
5	Selalu menyelesaikan tugas yang diberikan sesuai dengan waktu yang ditentukan					
6	Menyelesaikan setiap pekerjaan dengan tepat waktu tanpa menunda-nunda					
7	Tidak menunda pekerjaan dan langsung mengerjakan sesuai prioritas					

Lampiran 1.2 Jawaban Responden Variabel *Hard Skill* (X₁)

No	<i>HARD SKILL</i> (X ₁)									TOTAL X ₁
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	
1	3	4	3	4	3	2	3	4	4	30
2	4	3	4	2	4	4	3	4	4	32
3	3	4	3	4	2	4	5	3	4	32
4	4	3	5	4	5	3	4	3	3	34
5	2	4	5	3	5	4	5	4	3	35
6	5	3	4	4	3	5	3	4	4	35
7	3	4	3	4	3	4	3	4	3	31
8	3	3	3	4	4	3	3	3	3	29
9	3	5	5	4	3	4	3	5	5	37
10	4	5	4	3	4	2	5	4	5	36
11	3	3	2	3	3	3	3	3	3	26
12	3	5	3	4	4	4	4	4	4	35
13	3	4	5	3	3	5	5	5	5	38
14	5	5	4	5	5	3	5	5	5	42
15	4	4	4	4	5	5	3	5	3	37
16	5	2	5	3	5	5	5	5	5	40
17	4	5	4	3	4	2	4	4	4	34
18	4	5	5	3	3	5	4	4	5	38
19	5	3	3	2	2	3	5	2	2	27
20	3	5	5	5	5	5	3	2	5	38
21	2	3	4	5	2	4	4	3	3	30
22	4	4	2	4	4	3	3	3	4	31
23	4	4	3	4	3	3	2	3	4	30
24	5	3	3	5	4	3	3	4	4	34
25	2	3	2	4	3	3	2	3	5	27
26	3	4	2	3	4	3	4	4	4	31
27	3	3	2	2	3	3	3	3	4	26
28	2	3	4	3	3	5	4	4	5	33
29	4	3	2	3	4	3	3	4	4	30
30	5	4	4	4	3	4	3	4	3	34
31	4	3	3	4	3	3	2	3	4	29
32	3	2	3	3	3	4	3	4	4	29
33	4	3	4	4	4	5	4	2	4	34
34	4	4	3	4	4	3	2	4	2	30
35	4	5	4	5	5	4	3	5	4	39
36	2	3	2	3	3	4	3	3	5	28
37	4	3	3	3	3	3	4	2	3	28
38	2	3	5	2	5	3	2	3	4	29
39	5	4	3	3	4	4	2	3	2	30

40	4	4	3	3	4	3	4	4	5	34
41	3	4	3	3	3	4	2	3	4	29
42	4	3	4	3	4	3	4	3	4	32
43	3	4	3	3	2	4	3	4	3	29
44	4	4	3	2	4	3	4	3	2	29
45	3	4	4	4	3	4	4	3	4	33
Total	160	166	157	157	162	163	155	161	173	1454
Rata2	3.56	3.69	3.49	3.49	3.60	3.62	3.44	3.58	3.84	32.31

Lampiran 1.3 Jawaban Responden Variabel *Soft Skill* (X₂)

No	<i>SOFT SKILL</i> (X ₂)											TOTAL (X ₂)
	X2. 1	X2. 2	X2. 3	X2. 4	X2. 5	X2. 6	X2. 7	X2. 8	X2. 9	X2. 10	X2. 11	
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	43
2	4	4	4	2	4	3	3	4	4	4	2	38
3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	42
4	5	5	3	5	5	4	5	4	5	5	4	50
5	5	5	3	2	4	5	3	3	4	4	4	42
6	4	4	4	3	5	5	3	4	3	5	3	43
7	3	4	3	2	4	3	3	2	3	4	4	35
8	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	32
9	4	4	3	3	5	5	4	5	5	4	4	46
10	4	4	5	2	5	5	5	2	5	5	2	44
11	3	3	2	4	3	3	3	4	3	4	3	35
12	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	43
13	4	4	2	4	5	5	3	4	4	4	3	42
14	5	5	3	2	5	4	5	2	5	5	5	46
15	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	45
16	5	5	3	2	5	5	4	3	5	4	3	44
17	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	43
18	5	5	4	2	5	5	4	2	4	5	2	43
19	5	5	3	4	5	4	5	4	5	3	3	46
20	4	4	4	3	5	3	3	5	5	5	3	44
21	4	5	2	2	4	4	4	2	5	4	4	40
22	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	33
23	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	40
24	5	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	42
25	5	5	3	3	5	5	5	2	5	3	4	45
26	5	5	2	3	5	4	4	2	5	4	3	42
27	4	4	4	3	2	2	4	3	5	3	2	36
28	5	3	3	2	5	4	5	3	5	5	5	45
29	4	4	4	3	2	5	5	5	4	4	3	43
30	4	4	4	2	4	4	4	3	4	3	4	40
31	4	4	3	3	3	4	2	3	5	4	4	39
32	5	4	5	2	4	3	4	3	4	5	2	41
33	3	4	3	2	5	2	3	3	4	3	4	36
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	43
35	5	3	5	3	4	4	4	4	5	3	3	43
36	3	2	4	3	3	3	5	4	5	4	3	39
37	4	4	5	4	3	4	4	4	3	5	4	44
38	2	3	4	3	5	3	4	3	4	5	3	39

39	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	31
40	5	4	5	3	5	4	5	4	4	5	2	46
41	2	4	3	2	5	4	5	4	4	4	4	41
42	4	4	4	4	4	4	4	5	4	3	3	43
43	3	5	2	3	4	3	3	3	4	3	3	36
44	3	3	2	3	3	3	4	4	5	3	3	36
45	3	4	3	2	4	4	4	3	4	4	2	37
Total	179	179	155	131	185	173	176	153	190	178	147	1846
Rata2	3.98	3.98	3.44	2.91	4.11	3.84	3.91	3.40	4.22	3.96	3.27	41.02

Lampiran 1.4. Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	KINERJA KARYAWAN (Y)							TOTAL (Y)
	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	
1	4	4	2	4	4	4	4	26
2	4	4	3	3	4	4	3	25
3	3	4	3	4	2	4	3	23
4	5	5	3	2	5	3	5	28
5	5	3	5	2	5	3	2	25
6	4	5	3	5	3	5	3	28
7	3	3	3	3	3	3	4	22
8	3	3	2	2	3	3	3	19
9	5	3	4	5	5	4	5	31
10	4	5	5	4	5	5	5	33
11	3	3	3	2	3	3	3	20
12	4	4	4	4	4	4	4	28
13	5	5	5	3	5	5	5	33
14	5	5	5	4	5	5	5	34
15	5	5	4	4	4	4	4	30
16	5	5	5	3	5	5	5	33
17	4	4	4	4	4	4	4	28
18	4	5	4	4	4	4	4	29
19	5	2	5	3	3	4	5	27
20	4	5	4	5	3	5	4	30
21	5	4	4	4	4	5	5	31
22	3	4	3	3	3	4	3	23
23	4	4	3	3	4	4	2	24
24	4	4	3	4	4	3	3	25
25	4	4	4	3	3	5	2	25
26	5	5	3	4	3	4	3	27
27	3	2	3	3	2	3	3	19
28	5	5	3	5	2	5	2	27
29	3	4	4	3	3	3	3	23
30	4	4	3	4	4	4	3	26
31	3	2	2	3	5	3	2	20
32	2	3	4	3	4	4	3	23
33	3	2	5	4	5	2	2	23
34	4	4	4	3	3	4	3	25
35	3	2	3	5	4	5	4	26
36	3	3	2	4	3	1	3	19
37	4	2	4	4	4	4	3	25
38	3	4	3	3	4	4	3	24
39	4	4	4	4	2	3	4	25

40	5	2	3	3	1	5	1	20
41	3	2	4	4	4	4	4	25
42	4	2	2	4	3	4	1	20
43	4	3	2	3	3	4	3	22
44	4	4	4	3	1	4	4	24
45	4	2	3	1	5	5	2	22
Total	177	163	158	157	162	177	151	1145
Rata2	3.93	3.62	3.51	3.49	3.60	3.93	3.36	25.44

Lampiran 1.5. Total Skor Variabel *Hard Skill* (X1)

No	ANALISA TOTAL SKOR X ₁	HASIL	KETERANGAN				
1	Skor Tertinggi	5					
2	Jumlah Pertanyaan	9					
3	Jumlah Responden	45					
4	Total Skor jwb tertinggi	2025	Skor Tertinggi = 5 x 9 x 45 = 2025				
5	Total Skor Jawaban	1454					
6	Total Skor Prasentase	71.80%					
7	Quartil (Empat Bbgn. Yg sama)	506					
8	Garis Quartil Pembahasan	4	Q0	Q1	Q2	Q3	Q4
			0	405	810	1215	1620

Lampiran 1.6. Total Skor Variabel *Soft Skill* (X₂)

No	ANALISA TOTAL SKOR X ₂	HASIL	KETERANGAN				
1	Skor Tertinggi	5					
2	Jumlah Pertanyaan	11					
3	Jumlah Responden	45					
4	Total Skor jwb tertinggi	2475	Skor Tertinggi = 5 x 11 x 45 = 2475				
5	Total Skor Jawaban	1846					
6	Total Skor Prasentase	74.59%					
7	Quartil (Empat Bbgn. Yg sama)	619					
8	Garis Quartil Pembahasan	4	Q0	Q1	Q2	Q3	Q4
			0	495	990	1485	1980

Lampiran1.7. Total Skor Kinerja Karyawan (Y)

No	ANALISA TOTAL SKOR Y	HASIL	KETERANGAN				
1	Skor Tertinggi	5					
2	Jumlah Pertanyaan	7					
3	Jumlah Responden	45					
4	Total Skor jwb tertinggi	1575	Skor Tertinggi = 5 x 7 x 45 = 1575				
5	Total Skor Jawaban	1145					
6	Total Skor Prosentase	72.70%					
7	Quartil (Empat Bbgn. Yg sama)	394					
8	Garis Quartil Pembahasan	4	Q0	Q1	Q2	Q3	Q4
			0	315	630	945	1260

Lampiran 1.8. Tabel R-Hitung

DF = n-2	0,1 r 0,005	0,05 r 0,05	0,02 r 0,025	0,01 r 0,01	0,001 r 0,001
1	0,9877	0,9969	0,9995	0,9999	10,000
2	0,9000	0,9500	0,9800	0,9900	0,9990
3	0,8054	0,8783	0,9343	0,9587	0,9911
4	0,7293	0,8114	0,8822	0,9172	0,9741
5	0,6694	0,7545	0,8329	0,8745	0,9509
6	0,6215	0,7067	0,7887	0,8343	0,9249
7	0,5822	0,6664	0,7498	0,7977	0,8983
8	0,5494	0,6319	0,7155	0,7646	0,8721
9	0,5214	0,6021	0,6851	0,7348	0,8470
10	0,4973	0,5760	0,6581	0,7079	0,8233
11	0,4762	0,5529	0,6339	0,6835	0,8010
12	0,4575	0,5324	0,6120	0,6614	0,7800
13	0,4409	0,5140	0,5923	0,6411	0,7604
14	0,4259	0,4973	0,5742	0,6226	0,7419
15	0,4124	0,4821	0,5577	0,6055	0,7247
16	0,4000	0,4683	0,5425	0,5897	0,7084
17	0,3887	0,4555	0,5285	0,5751	0,6932
18	0,3783	0,4438	0,5155	0,5614	0,6788
19	0,3687	0,4329	0,5034	0,5487	0,6652
20	0,3598	0,4227	0,4921	0,5368	0,6524
21	0,3515	0,4132	0,4815	0,5256	0,6402
22	0,3438	0,4044	0,4716	0,5151	0,6287
23	0,3365	0,3961	0,4622	0,5052	0,6178
24	0,3297	0,3882	0,4534	0,4958	0,6074
25	0,3233	0,3809	0,4451	0,4869	0,5974
26	0,3172	0,3739	0,4372	0,4785	0,5880
27	0,3115	0,3673	0,4297	0,4705	0,5790
28	0,3061	0,3610	0,4226	0,4629	0,5703
29	0,3009	0,3550	0,4158	0,4556	0,5620
30	0,2960	0,3494	0,4093	0,4487	0,5541
31	0,2913	0,3440	0,4032	0,4421	0,5465
32	0,2869	0,3388	0,3972	0,4357	0,5392
33	0,2826	0,3338	0,3916	0,4296	0,5322
34	0,2785	0,3291	0,3862	0,4238	0,5254
35	0,2746	0,3246	0,3810	0,4182	0,5189
36	0,2709	0,3202	0,3760	0,4128	0,5126
37	0,2673	0,3160	0,3712	0,4076	0,5066

38	0,2638	0,3120	0,3665	0,4026	0,5007
39	0,2605	0,3081	0,3621	0,3978	0,4950
40	0,2573	0,3044	0,3578	0,3932	0,4896
41	0,2542	0,3008	0,3536	0,3887	0,4843
42	0,2512	0,2973	0,3496	0,3843	0,4791
43	0,2483	0,2940	0,3457	0,3801	0,4742
44	0,2455	0,2907	0,3420	0,3761	0,4694
45	0,2429	0,2876	0,3384	0,3721	0,4647

Lampiran 1.9. Tabel Nilai t

d.f.		TINGKAT SIGNIFIKANSI						
dua sisi	20%	10%	5%	2%	1%	0,2%	0,1%	
satu sisi	10%	5%	2,5%	1%	0,5%	0,1%	0,05%	
1	3,078	6,314	12,706	31,821	63,657	318,309	636,619	
2	1,886	2,920	4,303	6,965	9,925	22,327	31,599	
3	1,638	2,353	3,182	4,541	5,841	10,215	12,924	
4	1,533	2,132	2,776	3,747	4,604	7,173	8,610	
5	1,476	2,015	2,571	3,365	4,032	5,893	6,869	
6	1,440	1,943	2,447	3,143	3,707	5,208	5,959	
7	1,415	1,895	2,365	2,998	3,499	4,785	5,408	
8	1,397	1,860	2,306	2,896	3,355	4,501	5,041	
9	1,383	1,833	2,262	2,821	3,250	4,297	4,781	
10	1,372	1,812	2,228	2,764	3,169	4,144	4,587	
11	1,363	1,796	2,201	2,718	3,106	4,025	4,437	
12	1,356	1,782	2,179	2,681	3,055	3,930	4,318	
13	1,350	1,771	2,160	2,650	3,012	3,852	4,221	
14	1,345	1,761	2,145	2,624	2,977	3,787	4,140	
15	1,341	1,753	2,131	2,602	2,947	3,733	4,073	
16	1,337	1,746	2,120	2,583	2,921	3,686	4,015	
17	1,333	1,740	2,110	2,567	2,898	3,646	3,965	
18	1,330	1,734	2,101	2,552	2,878	3,610	3,922	
19	1,328	1,729	2,093	2,539	2,861	3,579	3,883	
20	1,325	1,725	2,086	2,528	2,845	3,552	3,850	
21	1,323	1,721	2,080	2,518	2,831	3,527	3,819	
22	1,321	1,717	2,074	2,508	2,819	3,505	3,792	
23	1,319	1,714	2,069	2,500	2,807	3,485	3,768	
24	1,318	1,711	2,064	2,492	2,797	3,467	3,745	
25	1,316	1,708	2,060	2,485	2,787	3,450	3,725	
26	1,315	1,706	2,056	2,479	2,779	3,435	3,707	
27	1,314	1,703	2,052	2,473	2,771	3,421	3,690	
28	1,313	1,701	2,048	2,467	2,763	3,408	3,674	
29	1,311	1,699	2,045	2,462	2,756	3,396	3,659	
30	1,310	1,697	2,042	2,457	2,750	3,385	3,646	
31	1,309	1,696	2,040	2,453	2,744	3,375	3,633	
32	1,309	1,694	2,037	2,449	2,738	3,365	3,622	
33	1,308	1,692	2,035	2,445	2,733	3,356	3,611	
34	1,307	1,691	2,032	2,441	2,728	3,348	3,601	
35	1,306	1,690	2,030	2,438	2,724	3,340	3,591	
36	1,306	1,688	2,028	2,434	2,719	3,333	3,582	

37	1,305	1,687	2,026	2,431	2,715	3,326	3,574
38	1,304	1,686	2,024	2,429	2,712	3,319	3,566
39	1,304	1,685	2,023	2,426	2,708	3,313	3,558
40	1,303	1,684	2,021	2,423	2,704	3,307	3,551
41	1,303	1,683	2,020	2,421	2,701	3,301	3,544
42	1,302	1,682	2,018	2,418	2,698	3,296	3,538
43	1,302	1,681	2,017	2,416	2,695	3,291	3,532
44	1,301	1,680	2,015	2,414	2,692	3,286	3,526
45	1,301	1,679	2,014	2,412	2,690	3,281	3,520

Lampiran 10. Tabel Statistik F

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05								
df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)							
	1	2	3	4	5	6	7	8
1	161,44 8	199,500	215,70 7	224,583	230,162	233,98 6	236,768	238,883
2	18,513	19,000	19,164	19,247	19,296	19,330	19,353	19,371
3	10,128	9,552	9,277	9,117	9,013	8,941	8,887	8,845
4	7,709	6,944	6,591	6,388	6,256	6,163	6,094	6,041
5	6,608	5,786	5,409	5,192	5,050	4,950	4,876	4,818
6	5,987	5,143	4,757	4,534	4,387	4,284	4,207	4,147
7	5,591	4,737	4,347	4,120	3,972	3,866	3,787	3,726
8	5,318	4,459	4,066	3,838	3,687	3,581	3,500	3,438
9	5,117	4,256	3,863	3,633	3,482	3,374	3,293	3,230
10	4,965	4,103	3,708	3,478	3,326	3,217	3,135	3,072
11	4,844	3,982	3,587	3,357	3,204	3,095	3,012	2,948
12	4,747	3,885	3,490	3,259	3,106	2,996	2,913	2,849
13	4,667	3,806	3,411	3,179	3,025	2,915	2,832	2,767
14	4,600	3,739	3,344	3,112	2,958	2,848	2,764	2,699
15	4,543	3,682	3,287	3,056	2,901	2,790	2,707	2,641
16	4,494	3,634	3,239	3,007	2,852	2,741	2,657	2,591
17	4,451	3,592	3,197	2,965	2,810	2,699	2,614	2,548
18	4,414	3,555	3,160	2,928	2,773	2,661	2,577	2,510
19	4,381	3,522	3,127	2,895	2,740	2,628	2,544	2,477
20	4,351	3,493	3,098	2,866	2,711	2,599	2,514	2,447
21	4,325	3,467	3,072	2,840	2,685	2,573	2,488	2,420
22	4,301	3,443	3,049	2,817	2,661	2,549	2,464	2,397
23	4,279	3,422	3,028	2,796	2,640	2,528	2,442	2,375
24	4,260	3,403	3,009	2,776	2,621	2,508	2,423	2,355
25	4,242	3,385	2,991	2,759	2,603	2,490	2,405	2,337
26	4,225	3,369	2,975	2,743	2,587	2,474	2,388	2,321
27	4,210	3,354	2,960	2,728	2,572	2,459	2,373	2,305
28	4,196	3,340	2,947	2,714	2,558	2,445	2,359	2,291
29	4,183	3,328	2,934	2,701	2,545	2,432	2,346	2,278
30	4,171	3,316	2,922	2,690	2,534	2,421	2,334	2,266
31	4,160	3,305	2,911	2,679	2,523	2,409	2,323	2,255
32	4,149	3,295	2,901	2,668	2,512	2,399	2,313	2,244
33	4,139	3,285	2,892	2,659	2,503	2,389	2,303	2,235
34	4,130	3,276	2,883	2,650	2,494	2,380	2,294	2,225
35	4,121	3,267	2,874	2,641	2,485	2,372	2,285	2,217

36	4,113	3,259	2,866	2,634	2,477	2,364	2,277	2,209
37	4,105	3,252	2,859	2,626	2,470	2,356	2,270	2,201
38	4,098	3,245	2,852	2,619	2,463	2,349	2,262	2,194
39	4,091	3,238	2,845	2,612	2,456	2,342	2,255	2,187
40	4,085	3,232	2,839	2,606	2,449	2,336	2,249	2,180
41	4,079	3,226	2,833	2,600	2,443	2,330	2,243	2,174
42	4,073	3,220	2,827	2,594	2,438	2,324	2,237	2,168
43	4,067	3,214	2,822	2,589	2,432	2,318	2,232	2,163
44	4,062	3,209	2,816	2,584	2,427	2,313	2,226	2,157
45	4,057	3,204	2,812	2,579	2,422	2,308	2,221	2,152
