
**PENGARUH HARD SKILL DAN SOFT SKILL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERUM
DAMRI MANADO***THE IMPACT OF HARD SKILL AND SOFT SKILL ON EMPLOYEE PERFORMANCE OF PERUM
DAMRI MANADO*

Oleh:

¹Zulkifli Rasid²Bernhard Tewal³Christoffel kojo¹²³Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen
Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail:

¹zulkiflirasid80@gmail.com²tewalb@yahoo.com³christoffelkojo@gmail.com

Abstrak : Persaingan global menuntut perusahaan untuk meningkatkan kinerja sumber daya manusianya. Kinerja sumber daya manusia sangat ditentukan oleh *hard skill* dan *soft skill* yang dimilikinya. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh *hard skill* dan *soft skill* terhadap kinerja karyawan PERUM DAMRI MANADO. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, metode pengumpulan data dilakukan melalui wawancara dan pembagian kuisioner. Sampel penelitian ini sebanyak 60 orang responden, yang merupakan sampel jenuh. Analisis data menggunakan teknik statistik seperti uji validitas, uji reliabilitas untuk kuisioner. Selain itu uji asumsi klasik, regresi linear berganda, koefisien determinasi untuk pembuktian hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *hard skill* dan *soft skill* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan baik secara simultan maupun secara parsial. Hasil pengujian uji t dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima. Hasil penelitian ini menyarankan agar Perum DAMRI Manado terus memperhatikan peningkatan *hard skill* maupun *soft skill* dengan melakukan pelatihan sehingga kinerja karyawan semakin baik.

Kata Kunci: *hard skill, soft skill, kinerja karyawan*

Abstract : *Global competition requires companies to improve the performance of their human resources. Human resource performance is largely determined by the hard skills and soft skills it has. The purpose of this research is to know the influence of hard skill and soft skill to PERUM DAMRI MANADO employee performance. This research uses quantitative approach, data collection method is done through interview and questionnaire division. The sample of this study were 60 respondents, which is a saturated sample. Data analysis using statistical techniques such as validity test, reliability test for kuisioner. Besides the classical assumption test, multiple linear regression, coefficient of determination to prove hypothesis. The result of the research shows that hard skill and soft skill have significant effect to employee performance either simultaneously or partially. The test results t test can be concluded that the hypothesis accepted. The results of this study suggest that Perum DAMRI Manado continue to pay attention to the increase of hard skills and soft skills by doing the training so that the better the employee performance.*

Keywords: *hard skill, soft skill, employee performance*

PENDAHULUAN**Latar Belakang**

Dalam menghadapi persaingan di era global perusahaan dituntut untuk bekerja lebih efisien dan efektif. Persaingan yang semakin ketat menyebabkan perusahaan dituntut untuk mampu meningkatkan daya saing dalam rangka menjaga kelangsungan hidup perusahaan. Perusahaan harus mempunyai perencanaan sumber daya manusia, karena perencanaan sumber daya manusia adalah suatu keharusan untuk mengatasi keterbatasan waktu yang signifikan dan biasanya terjadi antara diketahuinya kebutuhan sumber daya manusia untuk mengisi pekerjaan dan mendapatkan orang dan kualifikasinya sesuai untuk mengisi kebutuhan itu (Al Fajar, 2010: 44).

Keberhasilan suatu instansi/organisasi tidak saja ditentukan oleh modal dan fasilitas yang dimiliki, tetapi juga tersedianya sumber daya manusia yang handal. Unsur Manajemen Sumber Daya Manusia adalah Manusia yang merupakan tenaga kerja pada perusahaan (Syafrina, 2017). Manajemen sumber daya manusia adalah potensi yang merupakan aset dan berfungsi sebagai modal (non material/non finansial) di dalam organisasi bisnis, yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata (real) secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi (Sulistiyani dan Rosidah, 2009:11).

Salah satu penyebab turunnya kinerja karyawan dalam suatu instansi/organisasi, dikarenakan adanya ketidaksesuaian antara tingkat kemampuan yang dimiliki oleh para karyawan, dengan perkembangan kebutuhan dan dinamika permasalahan yang dihadapi oleh dunia kerja yang semakin kompetitif. Oleh karena itu, pengelolaan dengan cara melakukan pelatihan pada karyawan agar dapat bersaing dalam kebutuhan dunia kerja saat ini sehingga kesuksesan organisasi bisa tercapai. Kinerja pegawai harus dikelola terutama untuk mencapai produktivitas dan efektivitas dalam rangka merancang bangun kesuksesan, baik secara individu maupun organisasi, (Rahadi, 2010:6).

Berbeda dengan *hard skill*, menurut (Elfindri, 2010:67), mengatakan *soft skill* merupakan keterampilan dan kecakapan hidup, baik untuk sendiri, berkelompok, atau bermasyarakat, serta dengan sang pencipta. Selebihnya dengan mempunyai *soft skills* membuat keberadaan seseorang akan semakin terasa di masyarakat. Keterampilan akan berkomunikasi, keterampilan emosional, keterampilan bahasa, keterampilan berkelompok, memiliki etika dan moral, santun, dan keterampilan spriritual, *hard skill* sama sekali tidak ada hubungannya dengan ketrampilan berhubungan dengan orang lain (Arlina, 2018).

Dalam dunia kerja, *hard skill* dan *soft skill* sangat berpengaruh terhadap kinerja dan prestasi karyawan. Keduanya sangat penting dan saling melengkapi satu sama lain. Ada anggapan yang menyatakan bahwa *hard skill* lebih penting daripada *soft skill*. Itu tidak serta merta salah, mengingat dengan adanya *hard skill* bisa diketahui apa yang harus dikerjakan dari awal sampai dengan selesai sesuai dengan bidang yang kita geluti.

Namun di sisi lain, perusahaan yang menawarkan pekerjaan juga sangat mempertimbangkan peran *soft skill*. Mereka beranggapan bahwa keterampilan teknis masih bisa diajarkan melalui pelatihan dan tidak memakan waktu yang terlalu lama. Berbeda dengan karakter seseorang yang melekat sejak kecil dan cenderung sulit dirubah, menurut (Dianti, 2017: 14) kemampuan yang dimiliki setiap orang memiliki kadar yang berbeda-beda. Singkatnya, untuk apa mempekerjakan orang yang pandai dan terampil tapi susah diatur, banyak mengeluh, sering terlambat dan tidak jujur.

Hal diatas harus kita perhatikan karena pada masa yang akan datang persoalan persoalan serta tantangan-tantangan yang akan dihadapi akan semakin berat dan kompleks. Pada saat ini perhatian manajemen SDM tertumpu pada manajemen bakat sebagai bahan pembicaraan yang paling kritis diseluruh dunia, (Wahjono, 2015:19). Untuk itu, dibutuhkan sumber daya manusia yang handal dalam mengantisipasi berbagai persoalan.

DAMRI adalah singkatan dari (Djawatan Angkoetan Motor Repoeblik Indonesia) yang dibentuk berdasarkan Maklumat [Kementerian Perhubungan](#) RI No.01/DAMRI/46 tanggal 25 November 1946 dengan tugas utama menyelenggarakan angkutan penumpang dan barang di atas jalan dengan menggunakan kendaraan bermotor. Dalam perkembangan selanjutnya sebagai [Perusahaan Umum \(Perum\)](#), nama DAMRI tetap diabadikan sebagai *brand mark* dari [Badan Usaha Milik Negara \(BUMN\)](#) ini yang hingga saat ini masih tetap konsisten menjalankan tugasnya sebagai salah satu penyelenggara jasa angkutan penumpang dan barang dengan menggunakan bus dan truk. Di perusahaan inilah semestinya para karyawan perusahaan umum DAMRI MANADO bekerja secara optimal demi kemajuan dan kelangsungan hidup perusahaan. Namun berdasarkan survei pendahuluan yang dilakukan di perum DAMRI Manado, ternyata masih cukup banyak kenyataan yang kurang sesuai dengan harapan, yaitu masih rendahnya kinerja karyawan. Hal tersebut dibuktikan dengan banyaknya karyawan yang tidak tepat waktu pada saat masuk kantor, menunda pelaksanaan tugas kantor,

melaksanakan tugas kantor yang tidak sesuai dengan teknis yang di inginkan, rendahnya pengetahuan IPTEK sebagian karyawan, masih ada pegawai yang terlihat tidak berinteraksi dengan pegawai lain, tidak dapat mempresentasikan hasil kerja yang diperoleh dan sebahagian mengobrol dengan teman kerja pada saat jam kantor.

Berdasarkan pengamatan yang peneliti lakukan di PERUM DAMRI Manado, terlihat bahwa kinerja karyawan di PERUM DAMRI Manado masih rendah dan terdapat masalah. Hal ini dapat dilihat dari rekapitulasi absensi karyawan PERUM DAMRI Manado sebagai berikut :

Tabel 1. Rekapitulasi Absensi Karyawan Bulan Januari – april

No	Bulan	Jumlah Absensi Tahun 2018				Total
		Sakit	Izin	Tanpa Keterangan	Cuti	
1	Januari	20	2	20	6	48
2	Februari	19	7	0	10	36
3	Maret	22	14	0	21	57
4	April	6	10	7	23	46
Jumlah						187

Sumber: Data PERUM DAMRI Manado

Berdasarkan hasil rekapitulasi absensi dari bulan januari 2018 sampai bulan april 2018 dia atas, terlihat bahwa tingkat absensi karyawan terus meningkat. Untuk target maksimal jumlah absensi sendiri, PERUM DAMRI Manado bahwa tidak ada karyawan yang absen. Jadi ketika tingginya tingkat absensi ini, dapat disimpulkan bahwa terdapat masalah yang menyebabkan tingginya tingkat absensi karyawan. Hal ini dapat menyebabkan turunnya kinerja karyawan di Perusahaan Umum (PERUM) DAMRI Manado.

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh :

1. *Hard Skill* dan *Soft Skill* secara simultan terhadap Kinerja Karyawan perum PERUM DAMRI MANADO
2. *Hard Skill* terhadap Kinerja Karyawan PERUM DAMRI MANADO
3. *Soft Skill* terhadap Kinerja Karyawan PERUM DAMRI MANADO

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen berasal dari kata kerja *to manage*, yang artinya mengurus, mengatur, melaksanakan dan mengelola. Sedangkan Sumber Daya Manusia merupakan salah satu sumber daya yang terdapat dalam organisasi, meliputi semua orang yang melakukan aktivitas. Maksudnya sebagai generalis SDM (menyediakan barang dan jasa SDM), yang sedikit terlibat dalam aktivitas - aktifitas lainnya, seperti fungsi SDM pada tingkat eksekutif perusahaan, pelatihan dan pengembangan, konsultasi SDM, serta aktivitas administratif (Noe, 2010 : 14).

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 system perencanaan, penyusunan karyawan, pengembangan karyawan, pengelolaan karir, evaluasi kinerja, kompensasi karyawan, dan hubungan ketenagakerjaan yang baik.

Kinerja Karyawan

Kinerja organisasi pada dasarnya merupakan tanggung jawab setiap individu yang bekerja dalam organisasi (Mahmudi, 2015: 21). Kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda - beda dalam mengerjakan tugasnya. Pihak manajemen dapat mengukur karyawan atas unjuk kerjanya berdasarkan kinerja dari masing - masing karyawan. Kinerja 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 merupakan sesuatu hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda dalam mengerjakan tugasnya, kinerja adalah tingkat pencapaian hasil kerja seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi dalam suatu periode waktu tertentu, 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.

Hard Skill

Hard skill sangat erat kaitannya dengan keterampilan teknis yang melekat atau dibutuhkan untuk profesi tertentu. Misalnya seorang dokter harus menguasai bidang ilmu kedokteran, seorang penyanyi harus memiliki teknik vokal yang baik, dan pemain sepak bola yang mahir menggiring bola. (Diknas, 2008) *Hard skill*, yaitu penguasaan ilmu pengetahuan, teknologi dan keterampilan teknis yang berhubungan dengan bidang ilmunya. *Hard skill* merupakan penguasaan keterampilan teknis dari hasil pembelajaran yang berhubungan dengan suatu bidang ilmu tertentu. Contohnya bidang ilmu kedokteran, *science*, teknologi, olahraga, seni dan bidang ilmu lainnya. Kita bisa melihat atau mengukur *hard skill* seseorang dari riwayat pendidikannya. *Hard skill* sangat erat kaitannya dengan keterampilan teknis yang melekat atau dibutuhkan untuk profesi tertentu

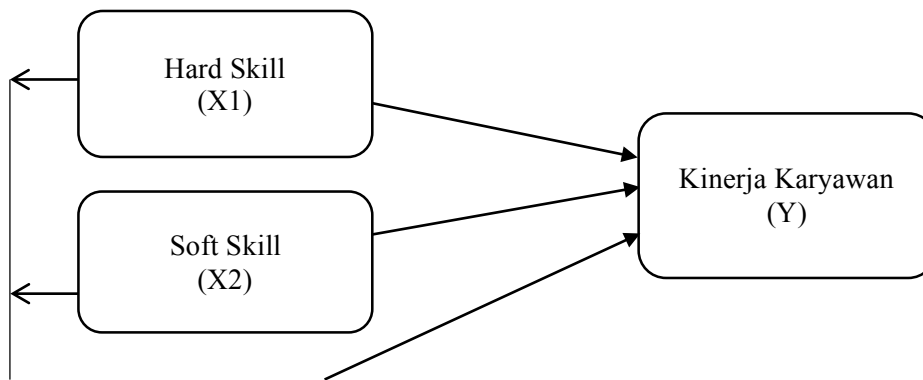
Soft Skill

Soft skill merupakan tingkah laku personal dan interpersonal yang dapat mengembangkan dan memaksimalkan kinerja manusia (melalui pelatihan, pengembangan kerja sama tim, inisiatif, pengambilan keputusan lainnya. Keterampilan lunak ini merupakan modal dasar peserta didik untuk berkembang secara maksimal sesuai pribadi masing-masing. Agar *soft skill* karyawan dalam perusahaan dapat berkembang dengan baik maka perusahaan harus melaksanakan pelatihan *soft skill* secara terus menerus agar karyawan mampu bekerja dengan baik. Menurut (Susanto, 2012), 80% kesuksesan manusia ditentukan oleh bagaimana cara ia membawa diri atau mengelola emosinya di tempat kerja. Tujuan dari pelatihan *soft skills* adalah memberikan kesempatan kepada individu untuk mempelajari perilaku baru dan meningkatkan hubungan antar pribadi dengan orang lain. *Soft skills* memiliki banyak manfaat, misalnya pengembangan karir serta etika profesional. Dari sisi organisasional, *Soft skills* memberikan dampak terhadap kualitas manajemen secara total, efektivitas institusional dan sinergi inovasi. Esensi *Soft Skills* adalah kesempatan. Lulusan memerlukan *Soft Skills* untuk membuka dan memanfaatkan kesempatan.

Penelitian Terdahulu

Wahyuni (2016). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh *hard skill* dan *soft skill* dan Variabel manakah yang berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai. Jenis penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif yaitu metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivism. Dari hasil penelitian dapat diketahui Secara parsial (individu) variabel *hard skill* dan *soft skill* berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat. Pengaruh yang diberikan kedua variabel bebas tersebut bersifat positif artinya semakin tinggi variabel *hard skill* dan *soft skill* tersebut maka mengakibatkan semakin tinggi pula kinerja pegawai yang dihasilkan. Hasil tersebut sesuai dengan hipotesis yang telah diajukan.

Marpaung (2013). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi prestasi karyawan dalam koperasi ini, dengan populasi dan sampel penelitian sebanyak 29 orang. Jenis penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif, teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah dengan studi kepustakaan, wawancara, observasi dan pembagian kuisioner. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis regresi linear berganda dengan $Y = 8,039 + 0,679X_1 + 0,144X_2$. Adapun nilai R square 0,756 artinya variabel *hard skill* dan *soft skill* memberikan kontribusi sebesar 0,756 terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis pada karyawan koperasi CU pandomuan Kecamatan Pakkat menunjukkan bahwa secara parsial atau terpisah, variabel *soft skill* berpengaruh signifikan dengan ($t = 8,785 > 1,70$), sedangkan *hard skill* juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja dengan ($t = 2,216 > 1,70$). Dalam penelitian ini variabel yang paling dominan mempengaruhi prestasi kerja adalah variabel *soft skill*.

Kerangka Konsep**Gambar 1. Kerangka Konsep****METODE PENELITIAN****Jenis Penelitian**

Penelitian ini menggunakan penelitian asosiatif, menurut sugiyono (2012:36) penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dua variabel atau lebih. Dalam penelitian ini akan dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan, dan mengontrol suatu gejala.

Lokasi dan Waktu

Penelitian ini dilakukan di Perusahaan Umum (PERUM) DAMRI MANADO yang berada di Jl. Baru Tugu Adipura, Kelurahan Paniki Bawah. Waktu penelitian ini dilakukan selama 2 bulan, yaitu bulan Januari sampai Februari 2018.

Populasi dan Sampel

Untuk memperoleh data yang diperlukan, penulis mengadakan penelitian pada karyawan PERUM DAMRI Manado selama 2 bulan terakhir. Populasi yang ada berjumlah 60 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh atau sensus, Pengertian dari sampling jenuh atau sensus menurut (Sugiyono, 2009:122) sampling jenuh atau sensus adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

Jenis Data

Data adalah sesuatu bentuk pencatatan berulang mengenai karakteristik suatu objek (Saefuddin Asep, 2009: 1). Data sebagai sesuatu yang dianggap menunjukkan sesuatu yang masih harus dibuktikan kebenarannya (hipotesis), dan dapat juga sebagai sesuatu yang belum terjadi (*forcasting*).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian
Uji Asumsi Klasik
Uji Asumsi Multikolinieritas

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinieritas

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized		Standardized				
		Coefficients		Coefficients				
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	Constant	-1,365	1,047		-1,304	0,198		
	HARD SKILL	760	123	.730	6,200	0,000	0,106	9,441
	SOFT SKILL	219	109	.237	2,014	0,049	0,106	9,441

Sumber: Hasil olahan data, 2018

Tabel 2 dapat dilihat pada output coefficient model, dikatakan tidak terjadi gejala, multikolinieritas jika nilai VIF < 10 hasil perhitungan menghasilkan nilai VIF untuk *hard skill* (X1) dan *soft skill* (X2) dibawah angka 10 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas dalam model regresi tersebut

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 3. Regresi Linear Berganda

		Coefficients ^a				
		Unstandardized		Standardized		
		Coefficients		Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	-1.365	1.047		-1.304	.198
	hard skill	.760	.123	.730	6.200	.000
	soft skill	.219	.109	.237	2.014	.049

Sumber: Hasil olahan data, 2018

Tabel 3, hasil perhitungan *Hard Skill* dan *Soft Skill* terhadap Kinerja Karyawan dapat disusun dalam suatu model sebagai berikut:

$$Y = -1,365 + 0,760X_1 + 0,219X_2$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

X1 = *Hard Skill*

X2 = *Soft Skill*

Hasil dari analisis tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- Nilai konstanta persamaan diatas sebesar -1.365 angka tersebut menunjukkan bahwa jika X1 (*Hard Skill*) dan X2 (*Soft Skill*) dan konstan atau X=21, maka kinerja pegawai sebesar -1,365

- b. Menunjukkan nilai koefisien sebesar(0,760). Hal ini berarti jika terjadi kenaikan *hard skill* sebesar 1% terhadap perusahaan maka kinerja karyawan juga akan mengalami kenaikan sebesar variabel pengalinya (0,760) dengan asumsi variabel independen yang lain dianggap konstan
- c. menunjukkan nilai koefisien sebesar (0,219). Hal ini berarti bahwa jika terjadi kenaikan *soft skill* sebesar 1% terhadap perusahaan maka kinerja karyawan akan mengalami penurunan sebesar variabel pengalinya 0,219

Pengujian Hipotesis

Uji Hipotesis F

Tabel 4. Uji Hipotesis Secara Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	471.883	2	235.942	312.035	.000 ^b
	Residual	43.100	57	.756		
	Total	514.983	59			

a. *Dependent Variable: kinerja karyawan*

b. *Predictors: (Constant), soft skill, hard skill*

Tabel 4 menunjukkan Membandingkan Fhitung dan Ftabel dimana $312,035 > 3,16$ maka H_a diterima H_o ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak yang berarti bahwa secara bersama-sama *hard skill* dan *soft skill* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji Hipotesis T

Uji hipotesis digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen dalam model regresi.

Dari hasil uji t dapat dilihat bahwa *hard Skill* (X_1) $t_{hitung} = 6,200 > t_{tabel} 2,002$ atau $sig\ 0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan H_a diterima dan H_o ditolak atau H_a *rd skill* berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dari hasil uji t_{tabel} dapat dilihat bahwa *Soft Skill* (X_2) $t_{hitung} = 2,014 > t_{tabel} 2,002$ atau $sig\ 0,049 < 0,05$ maka dapat disimpulkan H_a diterima dan H_o ditolak atau *soft skill* berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan

Pembahasan penelitian pada karyawan Perusahaan Umum (PERUM) DAMRI Manado menghasilkan informasi yang menarik. Berdasarkan jenis kelamin, karyawan di Perusahaan Umum (PERUM) DAMRI Manado banyak di dominasi oleh laki-laki (49 laki-laki dibandingkan 11 perempuan).

Berdasarkan usia yang bekerja di Perusahaan Umum (PERUM) DAMRI Manado, hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan Perusahaan Umum (PERUM) DAMRI Manado (13 orang) berusia 21-30 tahun, (20 orang) berusia 31-40, dan (27 orang) sudah berusia 40 tahun ke atas. Dari data diatas dapat dilihat bahwa karyawan yang mendominasi pada Perusahaan Umum (PERUM) DAMRI yaitu karyawan yang berusia 40 tahun ke atas yaitu 27 orang, dimana pada usia tersebut karyawan sudah pada tahap kematangan dan produktivitas yang baik. Dalam hal ini Perusahaan Umum (PERUM) DAMRI Manado perlu memperhatikan usaha regenerasi karyawan pada beberapa tahun mendatang.

Pendidikan karyawan pada Perusahaan Umum (PERUM) DAMRI Manado juga menunjukkan tingkat yang baik. Rata-rata karyawan Perusahaan Umum (PERUM) DAMRI Manado mempunyai pendidikan SMA/SMK bahkan beberapa orang mempunyai pendidikan sarjana (S1). Dari kondisi tersebut Perusahaan Umum (PERUM) DAMRI Manado sudah mempunyai sumber daya manusia yang baik dalam melakukan tugas untuk bidangnya masing-masing. Sebaran pendidikan tersebut sudah sejalan dengan pekerjaan karyawan, baik bagian fungsional maupun bagian struktural.

Pada pembahasan diatas sudah dijelaskan tentang karakteristik demografis responden Perusahaan Umum (PERUM) DAMRI Manado. Sebelum masuk kedalam pembahasan pengaruh antar variabel, perlu dijelaskan terlebih dahulu hasil data penelitian yang diperoleh dari responden. Dari data yang berhasil dikumpulkan pertama-tama yang harus dilakukan adalah analisis uji validitas dan reabilitas. Hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa semua indikator menunjukkan bahwa signifikansi. Hasil uji validitas ini menunjukkan bahwa item-item penelitian mempunyai validitas yang baik. Selain itu pengujian *Cronbachs Alpha* menunjukkan bahwa hasil yang diperoleh semuanya memenuhi ketentuan yaitu. Jadi dapat disimpulkan bahwa seluruh item-item kuisioner mempunyai reabilitas yang baik.

Hasil dari uji asumsi klasik yang dilakukan oleh peneliti juga menunjukan hasil yang baik. Berdasarkan gambar grafik yang diperoleh saat uji asumsi klasik, data menunjukkan normalitas yang baik dengan ditandai sebaran titik-titik yang berada disekitar garis diagonal.

Selain itu data yang diperoleh menunjukan heterokedastisitas yang baik didasarkan pada titik-titik yang menyebar merata pada grafik plot reabilitas. Hasil VIF juga sangat baik. Setelah diketahui bahwa data kuisioner karyawan Perusahaan Umum (PERUM) DAMRI Manado semuanya memenuhi syarat untuk melakukan analisis regresi.

Pada bagian dibawah ini disajikan pembahasan mengenai hasil pengujian hipotesis yang dilakukan :

1. *Hard Skill* dan *Soft Skill* Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan dari uji hipotesis (Uji F) *hard skill* dan *soft skill* berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada Perum DAMRI Manado karena diketahui nilai $t_{hitung} = 6,200 > t_{tabel} 2,002$ atau $sig 0,000 < 0,05$ dan $2,014 > t_{tabel} 2,002$ atau $sig 0,049 < 0,05$. Oleh karena itu karyawan yang memiliki *hard skill* dan *soft skill* yang baik akan menghasilkan kinerja yang baik dan memuaskan sehingga dapat membantu untuk terus mendorong agar perusahaan lebih maju. Tugas dari pemimpin perusahaan kepada karyawan membantu untuk terus mendorong *hard skill* dan *soft skill* karyawan agar kinerja karyawan lebih meningkat.

Hasil tersebut telah mendukung penelitian yang dilakukan oleh Wahyuni (2016) tentang pengaruh *hard skill* dan *soft skill* terhadap kinerja pegawai pada dinas pendidikan Sulawesi selatan, yang menyebutkan bahwa pengaruh yang diberikan variabel *hard skill* dan *soft skill* bersifat positif dan signifikan artinya semakin tinggi variabel *hard skill* dan *soft skill* yang diberikan karyawan maka mengakibatkan semakin tinggi pula kinerja karyawan yang dihasilkan.

2. Pengaruh *Hard Skill* Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian tentang pengaruh *hard skill* terhadap kinerja karyawan sebagaimana diuraikan sebelumnya membuktikan bahwa kinerja karyawan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karena variabel *hard skill* diketahui $t_{hitung} = 6,200 > t_{tabel} 2,002$ atau $sig 0,000 < 0,05$. Oleh karena itu secara parsial variabel *hard skill* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. *Hard skill* adalah kemampuan yang bisa dipelajari di sekolah atau universitas yang memiliki tujuan untuk meningkatkan kemampuan intelektual yang berhubungan dengan subyek yang dipelajari. *Hard skill* menjadi hal yang menentukan baik dan buruknya kinerja karyawan, artinya *hard skill* mempengaruhi kinerja karyawan. Hasil uji hipotesis secara parsial dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak yaitu ada pengaruh positif secara parsial antara *Hard skill* dan kinerja karyawan.

Marpaung (2013) Hasil analisis pada karyawan koperasi CU pardomuan Kecamatan Pakkat menunjukkan bahwa secara parsial atau terpisah, variabel *soft skill* berpengaruh signifikan dengan ($=8,785 > 1,70$), sedangkan *hard skill* juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja dengan ($=2,216 > 1,70$). Dalam penelitian ini variabel yang paling dominan mempengaruhi prestasi kerja adalah variabel *soft skill*.

3. Pengaruh *Soft Skill* Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian *Soft Skill* secara parsial berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan karena variabel *soft skill* diketahui $t_{hitung} = 2,014 > t_{tabel} 2,002$ atau $sig 0,049 < 0,05$ maka variabel *soft skill* dapat dikatakan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. *Soft skill* merupakan tingkah laku personal dan interpersonal yang dapat mengembangkan dan memaksimalkan kinerja manusia (melalui pelatihan, pengembangan kerja sama tim, inisiatif, pengambilan keputusan lainnya. Keterampilan lunak ini merupakan modal dasar peserta didik untuk berkembang secara maksimal sesuai pribadi masing-masing. Jika *soft skill* karyawan baik maka Kinerja karyawan juga akan meningkat, pada perusahaan ini upaya untuk meningkatkan kinerja dilihat dari *soft skill*, Semakin besar *soft skill* karyawan maka semakin meningkatnya juga kinerja yang

dihasilkan. Salah satu faktor dalam meningkatkan *soft skill* maka perusahaan harus menertibkan disiplin kerja setiap karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Emiliasari (2017) yang menyatakan bahwa ada hubungan yang positif dan signifikan antara *soft skill* dan kinerja karyawan. Dengan mempunyai *soft skill* yang baik maka karyawan dapat menunjukkan kinerja yang baik, sebagai masukan untuk perusahaan agar bisa selalu memberi perhatian terhadap *soft skill* karyawannya agar sebuah kerjasama tim dapat tercipta dengan baik.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan analisis data dan pembahasan hasil penelitian, dapat ditarik kesimpulan bahwa:

1. Dari hasil uji regresi yang dilakukan pada hipotesis pertama dapat disimpulkan bahwa *hard skill* dan *soft skill* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Perum DAMRI Manado. Hal ini disebabkan karena dari hasil penelitian diperoleh nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Perum DAMRI Manado.
2. Dari hasil uji regresi yang dilakukan pada hipotesis kedua, dapat disimpulkan bahwa *hard skill* dan *soft skill* secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan Perum DAMRI Manado. hal ini terlihat dari nilai t-hitung dari masing-masing variabel independen yaitu *hard skill* (X1) 6,200 dan *Soft skill* (X2) 2,014 kedua t-hitung dari masing-masing variabel independen lebih besar dari t-tabel yaitu 2,002.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian tentang pengaruh *hard skill* dan *soft skill* terhadap kinerja karyawan, maka peneliti memberikan saran yaitu:

1. Perlunya bagi Perusahaan Umum DAMRI Manado untuk meningkatkan *hard skill* masing-masing karyawan terutama tentang teknologi
2. Perusahaan harus meningkatkan kesadaran karyawan untuk tetap mematuhi aturan-aturan dalam perusahaan dalam hal ini jam kerja.
3. perusahaan harus membangun tim yang solid agar keutuhan perusahaan dapat terjaga.

DAFTAR PUSTAKA

- Al Fajar, S. 2010. *Sumber Daya Manusia, Sebagai Dasar Meraih Keunggulan Bersaing*. Unit Percetakan dan Penerbit, Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YPKN, Yogyakarta.
- [Arlina . 2018. https://anditianr.blogspot.com/2017/06/hard-skills-dan-soft-skills-dalam-dunia.html?m=1](https://anditianr.blogspot.com/2017/06/hard-skills-dan-soft-skills-dalam-dunia.html?m=1). 14 Juni. 2018.
- Basir, S. 2011. "*Soft Skill vs Hard skill*". Kantor Akuntan Publik Syarief Basir dan Rekan, Jakarta Timur.
- Dianti, I. R. 2017. Pengaruh Soft Skill Dan Prestasi Belajar Terhadap Persiapan Memasuki Dunia Kerja Pada Siswa Teknik Gambar Dan Bangunan Kelas XI SMK N 2 Bandar Lampung Tahun Pelajaran 2016/2017. *Skripsi*. Fakultas Keguruan Dan Ilmu Pendidikan, Universitas Lampung. digilib.unila.ac.id/29090/3/SKRIPSI%20TANPA%20BAB%20PEMBAHASAN.pdf. 22 Feb 2018.
- Elfindri. 2010. *Soft Skill Untuk Pendidik*. Badouse Media, Jakarta.
- Emiliasari, E. 2017. Pengaruh Soft Skill dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Hotel Pelangi Malang. *Skripsi*. Jurnal Ilmiah Riset Manajemen. riset.unisma.ac.id/index.php/jrm/article/download/278/324. 12 Jan. 2018.

- Marpaung, H. 2013. Pengaruh Soft Skill dan Hard Skill Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Koperasi CU Pardomuan Kecamatan Pakkat. *Skripsi*. Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Medan. digilib.unimed.ac.id/13304/. 02 Jan. 2018.
- Mahmudi. 2015. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Unit Penerbit dan Percetakan, Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YPKN, Yogyakarta.
- Noe, R.A. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat, Jakarta.
- Rahadi, D.R. 2010. *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia*. Tunggal Mandiri Publishing, Malang.
- Saefuddin, A. 2009. *Statistika Dasar*. PT Grasindo anggota Ikapi, Jakarta.
- Sugiyono, 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta, Bandung.
- Sulistiyani dan Rosidah. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Susanto, T. 2012. *Soft Skill Sukses di Dunia Kerja*. PT Suka Buku, Jakarta.
- Syafrina, N. 2017. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Suka Fajar Pekanbaru. *Skripsi*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi, Riau. https://scholar?q=pengaruh+disiplin+kerja+terhadap+kinerja+karyawan+pada+PT+suka+fajar+pekanbaru&hl=id&as_sdt=0&as_vis=1&oi=scholar. 12 Maret 2018.
- Tulung, Joy Elly (2017). "Resource Availability and Firm's International Strategy as Key Determinants Of Entry Mode Choice." *Jurnal Aplikasi Manajemen-Journal of Applied Management* 15.1. <http://jurnaljam.ub.ac.id/index.php/jam/article/view/916>
- Tulung, Joy Elly and Ramdani, Dendi (2016). "The Influence of Top Management Team Characteristics on BPD Performance". *International Research Journal of Business Studies*, Volume 8 Nomor 3, 155-166. <http://irjbs.com/index.php/jurnalirjbs/article/view/1147>
- Tulung, Joy Elly, and Dendi Ramdani. (2018) "Independence, Size and Performance of the Board: An Emerging Market Research." *Corporate Ownership & Control*, Volume 15, Issue 2, Winter 2018. <http://doi.org/10.22495/cocv15i2c1p6>
- Wahjono, I.S. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat, Jakarta.
- Wahyuni. 2016. Pengaruh *Hard Skill* dan *Soft Skill* Terhadap Kinerja Pegawai Pada (Dinas Pendidikan Sulawesi Selatan). *Skripsi*. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Islam Alauddin, Makassar. repository.uin-alauddin.ac.id/2006/1/SKRIPSI%20WAHYUNI.pdf. 12 Maret 2018.