

PENGARUH HARD SKILL DAN SOFT SKILL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM (PDAM) GIRI TIRTA KABUPATEN GRESIK

Vera Dwi Wijayanti¹, Tony Susilo Wibowo²
Universitas PGRI Adi Buana Surabaya^{1,2}
veradwi119@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini sebagai pengetahuan pengaruh Hard Skill dan Soft Skill terhadap kinerja karyawan pada kantor Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Giri Tirta Kabupaten Gresik. Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Pengumpulan data memakai kuesioner dan dokumentasi. Sampel yang diambil sejumlah 74 karyawan memakai teknik simpel random sampling yang dihitung dengan rumus slovin. Analisis data memakai uji statistik seperti uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, regresi linier berganda, dan uji hipotesis. Hasil yang didapat membuktikan bahwa hard skill dan soft skill berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan baik parsial maupun simultan. Pada uji t didapat hasil bahwa hipotesis dapat diterima. Oleh sebab itu penelitian ini disarankan agar PDAM Giri Tirta Kabupaten Gresik dapat lebih baik memperhatikan hard skill ataupun soft skill karyawan.
Kata Kunci : Hard Skill, Soft Skill, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

The purpose of this study is to know the influence of hard skill and soft skill on employee performance at the Regional Water Supply Company (PDAM) office of Giri Tirta Gresik Regency. This type of research is quantitative research. Data collection using questionnaires and documentation. Samples take were 74 employees using a simple random sampling technique calculated using the slovin formula. Data analysis uses statistical test such as validity and reliability, classic assumption test, multiple linear regression, and hypothesis testing. The results obtained prove that hard skill and soft skill have a positive and significant effect on employee performance both partially and simultaneously. In the t test the result obtained that the hypothesis can be accepted. Therefore, this research is suggested that PDAM Giri Tirta Gresik Regency can better pay attention to hard skills or soft skills of employees.
Keywords : Hard Skill, Soft Skill, Employee Performance.

PENDAHULUAN

Lapangan kehidupan sekarang mengalami pembengkakan penduduk. Alhasil berakibat pada rivalitas seseorang guna memperoleh penghasilan. Kemahiran serta kelincahan untuk bekerja diperlukan perusahaan guna menerima karyawan baru, karena mempertimbangkan pentingnya Sumber Daya Manusia (SDM) pada perusahaan. Imbas dari pembengkakan itu juga menjadikan penambahan pada ketersediaan air bersih. Salah satu perusahaan yang memasok air bersih yaitu Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM). PDAM Giri Tirta Kabupaten Gresik adalah perusahaan yang berkecimpung dalam aspek kebaikan berupaya untuk melayani penyediaan air terbaik pada warga. PDAM bertekad untuk menumbuhkan pelayanannya guna mencegah adanya rivalitas dalam perusahaan. Pelayanan baik dapat membentuk keterjalinan relasi pada masyarakat dengan perusahaan. Oleh itu kedisiplinan, kecekatan bekerja, ataupun keahlian (skill) mempengaruhi kejayaan suatu perusahaan sebab kinerja yang dihasilkan menyimpan pengaruh bagi perusahaan. Penaklukan kemampuan yang bersifat akademik (hard skill) mementuk sebuah kemampuan yang ada kaitannya dengan kepandaian teknis seperti kemahiran tehnologi, kemahiran dalam

pengetahuan dan sebuah kemampuan ataupun keterampilan ilmu yang ditekuni. Dengan adanya hard skill karyawan dapat mengatasi kesulitan, menalar bahkan mengatur sesuatu dengan baik. Jadi benar adanya bila hard skill dikatakan kemampuan intelektual. Sebaliknya kalau soft skill didasarkan pada seseorang yang dapat menguasai kecerdasan emosional. Kecerdasan emosional tersebut meliputi sebuah kemampuan yang termuat pada jiwa seseorang tersebut. Oleh sebab itu karyawan harus bisa mengimplementasikan kemampuan tersebut dalam bekerja. Karena kemampuan tersebut dapat berkaitan sama orang lain serta individu yang mengatur keterampilannya. Jadi perhubungan antara hard skill dan soft skill merupakan sebuah gandengan yang harus ditingkatkan untuk membuat kinerja karyawan menjadi lebih baik. Tetapi karyawan di PDAM Giri Tirta Kabupaten Gresik masih ada yang kurang kemahiran dalam bidang teknologi, lewat waktu masuk kerja, sedikitnya pemahaman yang menjadikan karyawan bertanya pada karyawan lain, bahkan masih ada karyawan yang berinteraksi dengan karyawan lain yang bukan konteks pekerjaan. Jadi kinerja karyawan di PDAM Giri Tirta Kabupaten Gresik masih kurang baik, jadi perusahaan harus mendorong karyawan agar lebih giat bekerja sehingga tujuan organisasi dapat tercipta oleh karyawan yang mempunyai SDM yang baik.

Rumusan Masalah

1. Apakah hard skill berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada kantor PDAM Giri Tirta Kabupaten Gresik?
2. Apakah soft skill berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada kantor PDAM Giri Tirta Kabupaten Gresik?
3. Apakah hard skill dan soft skill berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada kantor PDAM Giri Tirta Kabupaten Gresik?

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh hard skill terhadap kinerja karyawan pada kantor PDAM Giri Tirta Kabupaten Gresik.
2. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh soft skill terhadap kinerja karyawan pada kantor PDAM Giri Tirta Kabupaten Gresik.
3. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh hard skill dan soft skill terhadap kinerja karyawan pada kantor PDAM Giri Tirta Kabupaten Gresik.

TINJAUAN PUSTAKA

Landasan Teori

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia memiliki arti untuk keterwujudan tujuan perusahaan yang terpengaruh pada keefektifan dan efisien dari tenaga kerja (Hasibuan, 2017:10). Manajemen sumber daya manusia dikemukakan sebagai pengembangan ataupun pemanfaatan suatu tujuan yang dilakukan perorangan secara maksimal demi perusahaan.

Hard Skill

Basir (2011) mengatakan hard skill sebagai kemampuan intelektual yang dapat dikembangkan pada dunia pendidikan berlandaskan apa yang dipelajarinya. Atau kepandaian yang ada sangkut pautnya dengan bidang teknis atau kemampuannya mampu terangsang syarat penglihatan.

Untuk mengukur sebuah performa karyawan juga dilakukan dengan hard skill karyawan itu. Bukan hanya kepintaran pada urusan teknis, pada hard skill karyawan juga memiliki kemahiran mengenai bahasa yang dipakai dari bangsa lain. Dengan ini dapat mengatusias dalam hal persaingan.

Soft Skill

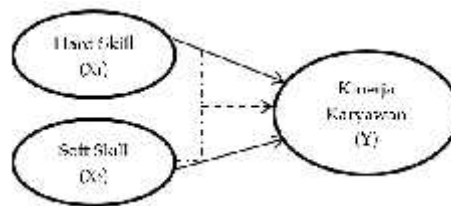
Kemampuan ini lebih berpacu melihat keutamaan atau keterikatan yang ada pada diri seseorang . Sehingga kemampuannya dapat diolah individu contohnya seperti tumbuhnya rasa senang serta harga diri seseorang tersebut dan dapat bersangkut paut dengan orang lain atau keahlian nya terpengaruh dorongan dari luar . Soft skill dideskripsikan oleh kepandaian orang yang keterkaitan dengan jiwa berskasyarakatatan serta mampu bercakapan dengan baik (Syamsul Bachri Thalib, 2010). Oleh itu kecerdasan emosional penting pada kekuatan ini. Pemanfaatan yang didapat dari keahlian ini seperti rasa diseminasi pada teman bahkan rasa optimisnya menjadi keluar dari diri seseorang tersebut.

Kinerja Karyawan

Sebuah ketercapainya tujuan dan penyelesaian pekerjaan berdasarkan keharusan pada perusahaan menjadikan hal penting guna kinerja karyawan. Pencapaian amanah seorang karyawan mmapu ditinjau dari baik buruknya yang diperolehnya (Mangkunegara, 2009:67). Dengan adanya kemampuan dan motivasi mengakibatkan adanya dampak pada faktor karyawan tersebut. Oleh itu seseorang dapat bekerja dengan batasan yang dipunya, seperti ketingkatan tugas yang dikasih. Jadi seseorang bisa bekerja semaksimal mungkin. Dengan ini esensi yang menjadikan tumbuh perusahaan adalah karyawan, sebab karyawan membuat pengampu untuk perusahaan jaya

Kerangka Konseptual

Agar lebih jelas mengenai penelitian ini, jadi berikut kerangka konseptual dari beberapa variabel yang digunakan:



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Hipotesis

1. Hard skill berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada kantor PDAM Giri Tirta Kabupaten Gresik.
2. Soft skill berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada kantor PDAM Giri Tirta Kabupaten Gresik.
3. Hard skill dan soft skill berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada kantor PDAM Giri Tirta Kabupaten Gresik.

METODE PENELITIAN

Rancangan Penelitian

Pendekatan kuantitatif dipakai peneliti untuk sebuah rancangan penelitian ini.

Populasi dan Sampel

Dengan memakai seluruh karyawan PDAM Giri Tirta Kabupaten gresik yang sebesar 294 karyawan sebagai populasinya. Sampel yang dipakai sejumlah 74 karyawan mengenakan teknik simple random sampling serta diperhitungkan oleh rumus slovin.

Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data memakai teknik kuesioner dan dokumentasi.

Lokasi dan Waktu Penelitian

Kantor PDAM Giri Tirta Kabupaten Gresik merupakan sebuah alokasi yang dijadikan pada penelitian ini. Beralamatkan di Jl. Raya Permata Perum Graha Bunder Asri No.7, Kembangan, Suci, Gresik. Penelitian ini dilangsungkan sesuai target waktu dari bulan Oktober 2019- Februari 2020.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Pengujian dipakai guna menafsirkan pernyataan yang ingin diukur. Acuan yg dipakai adalah SPSS versi 25. Ambang kriteria r tabel dengan signifikan 0,05 dipakai untuk penentu valid atau tidak nilai item . oleh itu item terbilang valid jika nilai item diatas 0,05.

2. Uji Reliabilitas

Cronbach alpha di uji reliabilitas dipakai untuk pengukur skala rentangan dengan batasan 0,6. Jadi hasil bisa dilihat pada tabel berikut:

: Tabel 1
Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Reliabilitas	keterangan
Hard Skill (X1)	0,620	>0,6	Reliabel
Soft Skill (X2)	0,734	>0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,664	>0,6	Reliabel

Sumber : Lampiran output SPSS

Hasil cronbach alpha dari semua variabel dicapai > 0,6 jadi penelitian ini terbilang reliabel.

Analisis Regresi Linier Berganda

Berikut hasil uji regresi yang didapatkan peneliti:

Tabel 2
Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	1.183	1.686	
Hard Skill	.733	.057	.785
Soft Skill	.103	.033	.189

a. Dependen Variabel : Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Lampiran output SPSS

Persamaan garis regresi pada kedua variabel dapat dinyatakan:

$$Y = 1,183 + 0,733X_1 + 0,103X_2 + e$$

- Dimana 1,183 melambangkan sebuah nilai konstanta (a) sehingga hard skill dan soft skill bernilai sama dengan 0 (nol). Jadi 1,183 mewujudkan nilai dari variabel kinerja karyawan.

2. Variabel hard skill didapatkan nilai koefisien regresi 0,733. Oleh itu bila hard skill mengalami penambahan 0,733 maka kinerja karyawan juga mengalami kenaikan serupa. Tapi profit variabel independen lain tetap.
3. Variabel soft skill didapatkan nilai koefisien regresi 0,103. Bila soft skill menghadapi penambahan 0,103 maka kinerja karyawan juga mengakibatkan penambahan serupa. Tetapi profit variabel independen lain tidak berubah.

Pengujian Hipotesis

Uji t

Digunakan untuk mengetes kesignifikasian variabel hard skill dan soft skill apakah memiliki pengaruh parsial pada kinerja karyawan. Dapat dilihat tabel berikut:

Tabel 3
Uji t

Model	T	Sig.
1 Hard Skill (X1)	12.850	.000
Soft Skill (X2)	3.092	.003

a. Dependen Variabel :Kinerja Karyawan (Y)
Sumber : Laporan output SPSS

Berdasarkan tabel uji t peneliti menyimpulkan:

1. Hard skill diperoleh t hitungnya sejumlah 12.850 dan signifikan 0,000. Maka $0,000 < 0,05$ sehingga terjadi penolakan H_0 dan hard skill secara parsial terpengaruh pada kinerja karyawan.
2. Soft skill mendapatkan t hitung 3.092 dan signifikan 0,003. Maka $0,003 < 0,05$ jadi terjadi penolakan H_0 dan soft skill secara parsial terjadi pengaruh kepada kinerja karyawan.

Uji F

Uji ini dipakai untuk sebuah pemahaman apakah hard skill dan soft skill penelitian ini memiliki pengaruh signifikan mengenai kinerja karyawan. Berikut hasilnya:

Tabel 4
Uji F
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regresion	454.572	2	227.286	158.848	.000 ^b
Residual	101.590	71	1.431		
Total	556.162	73			

a. Dependen : Kinerja Karyawan (Y)
b. Predictors (Constant) : *Soft Skill (X2), Hard Skill (X1)*

Sumber : Lampiran output SPSS

Tabel tersebut terlihat F hitung terperoleh 158.848 dengan signifikan 0,000. Hipotesis tersebut ternyata diterima karena $0,000 \leq 0,05$ sehingga secara simultan hard skill dan soft skill mempunyai kekuatan positif kepada kinerja karyawan.

Pembahasan Hasil Penelitian

Karyawan di PDAM Giri Tirta Kabupaten Gresik ciri khas berkategori laki-laki. Memungkinkan banyaknya manifestasi di lapangan mengakibatkan perusahaan mengutamakan karyawan laki-laki. Pendidikan juga hal penting untuk perusahaan, oleh itu kebanyakan karyawan PDAM Giri Tirta Kabupaten Gresik menyandang kadar pendidikan yang baik (S1). Tak hanya urusan pendidikan, perusahaan berupaya meroling pembaruan karyawan dengan baik. Sehingga mengantisipasi adanya karyawan baru yang ingin masuk perusahaan. Jadi karyawan di PDAM Giri Tirta Kabupaten Gresik mayoritas masih kurang dari 5 tahun bekerja.

Jadi ini pembahasan hasil uji hipotesis yang dilakukan peneliti :

1. Pengaruh hard skill terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini sama kebenarannya oleh penelitian yang juga diteliti Wahyuni (2016) yang dijelaskan uji t hard skill mendapat kekuatan positif dan sig pada kinerja karyawan. Jadi hard skill terpengaruh oleh kinerja karyawan.

Maka hasil penelitian ini terbukti t hitung diperoleh hard skill sejumlah 12,850 dan nilai sig 0,000. Maka hard skill menghasilkan nilai positif dan signifikan serta diterimanya hipotesis. Sehingga hard skill ada pengaruh terhadap kinerja karyawan PDAM Giri Tirta Kabupaten Gresik.

Jadi untuk mengoperasikan hard skill di perusahaan merupakan sebuah hal yang penting dan diperlukan. Karena adanya hard skill bisa melihat seorang karyawan itu bersikap baik atau tidak saat bekerja.

2. Pengaruh soft skill terhadap kinerja karyawan.

Soft skill di penelitian ini terbukti ada hubungan kepada kinerja karyawan PDAM Giri Tirta Kabupaten Gresik. Dimana t hitung dan nilai sig t terbukti akan hipotesisnya diterima, serta mendapatkan hasil positif. t hitung yang didapat sebesar 3,092 dengan sig 0,003.

Seiringan penelitian yang amati Zulkifli Rasyid, dkk (2018) juga menerangkan apabila soft skill yang diteliti secara parsial memiliki nilai positif dan sig. oleh sebab itu soft skill ternyata terpengaruh kepada kinerja karyawan.

Dengan ini soft skill terbukti sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Untuk menumbuhkan kemahiran ini dilakukan dengan membiasakan karyawan bekerja dengan penguasaan yang dipunya. Sehingga bila karyawan dapat bekerja dengan menerapkan penguasaan itu maka kinerja yang dihasilkan karyawan semakin bertambah.

3. Pengaruh hard skill dan soft skill terhadap kinerja karyawan.

Uji F terjelaskan hard skill dan soft skill menghasilkan dampak positif dan sig kepada kinerja karyawan. Seperti yang diterangkan oleh Novita Sari Siahaan (2017) hasil yang diteliti hard skill dan soft skill bersamaan dapat pengaruhi kinerja karyawan. Jadi perusahaan dapat maju bila karyawan itu sanggup menjalankan kemahiran hard skill dan soft skill yang dipunya saat bekerja. Dengan itu kinerja karyawan mengikuti lebih baik.

Sehingga penyatuan dari hard skill dan soft skill merupakan hal yang baik untuk dilakukan perusahaan. Karena dengan penyatuan kedua kemampuan tersebut dapat membuat kerja karyawan menjadi lebih baik.

Simpulan

1. Dari pengujian uji t hard skill terbutikan hipotesisnya dapat membenarkan kebenarannya serta terpengaruh dan signifikan kepada kinerja karyawan. Karena jumlah sig yang didapatkan hard skill $< 0,05$.
2. Pada pengujian uji t soft skill membeberkan bahwa hipotesis dapat diterima faktanya serta memiliki efek positif dan signifikan mengenai kinerja karyawan. Karena jumlah sig yang dihasilkan soft skill $< 0,05$.
3. Hasil pengujian uji F dinyatakan bahwa hard skill dan soft skill hipotesisnya didapat akan kebenarannya serta secara simultan dapat terpengaruh signifikan serta positif akan kinerja karyawan.

Implikasi

1. Seharusnya sebuah kepandaian soft skill karyawan dapat di tingkatkan lagi. Untuk menunjangnya dapat dilakukan seminar atau pelatihan. Misal agar karyawan dapat menguasai pikiran atau antar tim dapat berkolaborasi dengan baik maka tindakan manakrida dibutuhkan perusahaan. Dengan ini bisa mendukung karyawan mendapatkan kreasi baru serta membuat semangat tinggi. Dengan ini bisa melebarkan kepandaian soft skill karyawan.
2. Dengan lebih meningkatkan training untuk karyawan semacam penataran pemakaian aplikasi canggih, pelatihan pemakaian software keuangan guna menata SOP keuangan perusahaan, keahlian yang ada hubungannya pada data manajemen perusahaan, atupun training yang ada kaitannya dengan pipa bertekanan, maka dengan bantuan training itu bisa buat keahlian dalam hard skill maju. Dengan itu perusahaan bisa bertumbuh baik dan maju.

Keterbatasan Penelitian

Suatu keterbatasan yang terjadi menjadikan alasan bagi peneliti yaitu:

1. Banyaknya karyawan yang bekerja diluar kantor jadi untuk mendapatkan jawaban kuesioner dari karyawan cukup memakan waktu lama.
2. Karyawan menjawab kuesioner secara tidak serius dan tidak melihat arahan yang ditentukan peneliti. Jadi karyawan kurang teliti saat mengisi jawaban. Ada juga karyawan yang tidak lengkap saat mengisi kuesioner.

Daftar Rujukan

- Hasibuan, Malayu S.P, 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu, 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Novita Sari Siahaan, 2017. Pengaruh Hard Skill Dan Soft Skill Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Sumatera. Jurnal Plans Penelitian Ilmu Manajemen & Bisnis. ISSN: 1978-7057. E-ISSN: 2527-306X. Universitas Negeri Medan.
- S, Basir, 2011. Soft Skill vs Hard Skill. Jakarta Timur: Kantor Akuntan Publik Syarief Basir dan Rekan.
- Syamsul Bachri Thalib, 2010. Psikologi Pendidikan Berbasis Analisis Empiris Aplikatif. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Wahyuni, 2016. Pengaruh Hard Skill Dan Soft Skill Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan. Skripsi Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar.
- Zulkifli Rasyid, dkk, 2018. Pengaruh Hard Skill dan Soft Skill Terhadap Kinerja Karyawan PERUM DAMRI Manado. Jurnal EMBA. Vol.6 No.2. Hal. 1008-1017. Universitas Sam Ratulangi Manado.

