

**PENGARUH *SOFT SKILL* DAN *HARD SKILL* TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA UMKM SOUVENIR DI
KOTA BANDA ACEH**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas Akhir Dan
Memenuhi Syarat-Syarat Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi

**RUSAM AJA SARA
NPM : 1902120337**



**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
BANDA ACEH
2023**



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI

JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 18 September 2023

TANDA PERSETUJUAN/PENGESAHAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

RUSAM AJA SARA
NPM : 1902120337

Dengan judul:

**PENGARUH SOFT SKILL DAN HARD SKILL TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA UMKM SOUVENIR DI KOTA BANDA ACEH**

Yang diajukan untuk memenuhi sebagian dari syarat-syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.

Menyetujui / Mengesahkan :

Ketua Program Studi
Manajemen

Suryani Murad, S.E., M.Si
NIK. 19720205 200103 2 001

Pembimbing I

Hj. Nadiya, S.E., M.Si
NIK. 19590107 199201 2 001

Pembimbing II

Sulfitra, S.Si., M.Si
NIK. 19751027 201001 1 001



Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi

Drs. Farmizi Gadeng, SE., M.Si., MM
NIK: 19700408 199401 1 001



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI

JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 18 September 2023

TANDA PERSETUJUAN KOMISI UJIAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

RUSAM AJA SARA
NPM : 1902120337

Dengan judul:

**PENGARUH SOFT SKILL DAN HARD SKILL TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA UMKM SOUVENIR DI KOTA BANDA ACEH**

Yang telah dipertahankan di depan Komisi Ujian, pada tanggal 03 Agustus 2023

Menyetujui / Mengesahkan :
Komisi Ujian

Ketua

Drs. Tarmizi Gadeng, S.E., M.Si., M.M
NIK. 19700408 199401 1 001

Sekretaris

Zuraidah, S.E., M.M
NIK. 19770123 200807 2 001

Anggota

Hj. Nadiya, S.E., M.Si
NIK. 19590107 199201 2 001

Anggota

Sulfitra, S.Si., M.Si
NIK. 19751027 201001 1 001

Mengetahui
Ketua Program Studi Manajemen



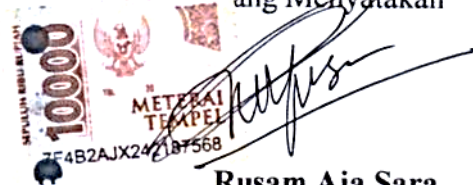
Suryani Murad, SE, M.Si
NIK: 197202052001032001

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

“SAYA YANG BERTANDA TANGAN DI BAWAH INI MENYATAKAN BAHWA SKRIPSI INI TELAH DITULIS DENGAN SESUNGGUH-SUNGGUHNYA DAN TIDAK ADA BAGIAN YANG MERUPAKAN PENJIPLAKAN KARYA ORANG LAIN DI PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH, APABILA DI KEMUDIAN HARI TERBUKTI BAHWA PERNYATAAN INI TIDAK BENAR MAKA SAYA SANGGUP MENERIMA HUKUMAN/SANKSI SESUAI PERATURAN YANG BERLAKU”

Banda Aceh, 18 September 2023

Yang Menyatakan

A handwritten signature in black ink is written over a red and white 10000 Rupiah stamp. The stamp features the Garuda Pancasila emblem and the text '10000', 'METERAI', and 'TEKPEL'. A serial number '7F4B2AJX242187568' is visible at the bottom of the stamp.

Rusam Aja Sara

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai civitas akademik Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh, saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Rusam Aja Sara
NPM : 1902120337
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Jenis Karya : Skripsi

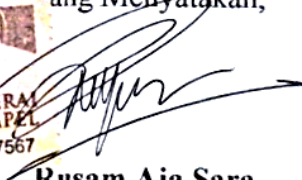
Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh **Hak Bebas Royalty Non Eklusif (*Non-Exclusive Royalty Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul :

PENGARUH SOFT SKILL DAN HARD SKILL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA UMKM SOUVENIR DI KOTA BANDA ACEH

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan) dengan Hak Royalty Non-Eksklusif ini Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Banda Aceh
Pada Tanggal : 18 September 2023

Yang Menyatakan,

Rusam Aja Sara



KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, yang telah memberikan rahmat, hidayah, kekuatan dan kesehatan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan penulisan skripsi yang berjudul **“Pengaruh *Soft Skill* Dan *Hard Skill* Terhadap Kinerja Karyawan pada UMKM Souvenir Di Kota Banda Aceh”**. Selanjutnya salawat dan salam kepada junjungan alam Nabi Besar Muhammad SAW yang telah membawa syiar islam di atas muka bumi ini.

Dalam penyelesaian skripsi ini, penulis telah berusaha semaksimal mungkin sesuai dengan kemampuan dan pengalaman yang penulis miliki. Namun penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, baik dalam isi maupun teknis penulisannya. Oleh karena itu dengan segala kerendahan hati penulis mengharapkan adanya pandangan pikiran, berupa kritik dan saran dari berbagai pihak demi kesempurnaan penulisan ini. Pada kesempatan ini, perkenankan penulis mengucapkan ribuan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada :

1. Ayahanda dan Ibunda tercinta yang telah mendidik, membesarkan, serta mencurahkan kasih sayangnya kepada penulis guna tercapainya cita-cita dan terima kasih juga kepada saudara penulis yang telah memberikan dukungan serta kasih sayang.
2. Drs. Tarmizi Gadeng, SE, M.Si, MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh
3. Suryani Murad, SE, M.Si Selaku ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.

4. Hj. Nadiya, SE,M.SI selaku pembimbing pertama penulis yang telah memberikan saran dan masukan dalam penulisan skripsi ini.
5. Sulfitra, S.Si, M.Si selaku pembimbing kedua penulis yang telah memberikan saran dan masukan dalam penulisan skripsi ini..
6. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh khususnya staf pengajar pada Jurusan Manajemen yang telah banyak memberikan pelayanan dan informasi kepada penulis.
7. Teman-teman seangkatan yang telah banyak memberikan dorongan semangat dalam penulisan skripsi ini.

Akhirnya kepada Allah SWT kita berserah diri, karena segala sesuatu tidak akan terjadi jika bukan atas kehendaknya.

Banda Aceh, Juli 2023

Rusam Aja Sara

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR TABEL.....	v
DAFTAR GAMBAR.....	vi
DAFTAR LAMPIRAN	vii
ABSTRAK	viii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang Penelitian	1
1.2. Rumusan Masalah Penelitian	5
1.3. Tujuan Penelitian	5
1.4. Manfaat Penelitian	6
1.5. Ruang Lingkup Penelitian.....	6
BAB II KAJIAN KEPUSTAKAAN	7
2.1. Landasan Teori	7
2.1.1. Kinerja Karyawan	7
2.1.1.1 Pengertian Kinerja Karyawan	7
2.1.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	8
2.1.1.3 Indikator Kinerja Karyawan.....	9
2.1.2. <i>Soft Skill</i>	10
2.1.2.1 Pengertian <i>Soft Skill</i>	10
2.1.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi <i>Soft Skill</i>	11
2.1.2.3 Indikator <i>Soft Skill</i>	13
2.1.3. <i>Hard Skill</i>	13
2.1.3.1 Pengertian <i>Hard Skill</i>	13
2.1.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi <i>Hard Skill</i>	15
2.1.3.3 Indikator <i>Hard Skill</i>	15
2.2. Penelitian Sebelumnya	16
2.3. Kerangka Pemikiran.....	19
2.3.1 Pengaruh <i>Soft Skill</i> terhadap Kinerja Karyawan	19
2.3.2 Pengaruh <i>Hard Skill</i> terhadap Kinerja Karyawan	20
2.4. Hipotesis	21
BAB III METODE PENELITIAN	22
3.1. Desain Penelitian	22
3.1.1. Tujuan Penelitian.....	22
3.1.2. Jenis Penelitian	22
3.1.3. Horison Waktu.....	22
3.1.4. Unit Analisis	23
3.2. Teknik Pengumpulan Sampel.....	24
3.3. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data	25
3.4. Definisi Operasional Variabel	26
3.5. Teknik Analisis Data	27

3.6. Pengujian Data	28
3.7. Pengujian Hipotesis	31
3.7.1. Uji t	30
3.7.2. Uji F	31
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
4.1. Gambaran Umum Objek Penelitian.....	33
4.2. Karakteristik Responden	33
4.3. Hasil Pengujian Data	37
4.3.1. Uji Validitas Instrumen	37
4.3.2. Uji Reliabilitas Instrumen.....	38
4.3.3. Pengujian Asumsi Klasik.....	39
4.3.2.1. Normalitas	39
4.3.2.2. Multikolinearitas.....	41
4.3.2.3. Heteroskedastisitas	41
4.4. Analisis Deskriptif	43
4.4.1 Variabel Kinerja Karyawan	43
4.4.2 Variabel <i>Soft Skill</i>	45
4.4.3 Variabel <i>Hard Skill</i>	46
4.5. Pembahasan	47
4.5.1 Analisis Regresi Linier Berganda.....	47
4.5.2 Uji Simultan (uji t).....	49
4.5.3 Uji Parsial (uji F)	50
4.5.4 Implikasi Penelitian	51
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1. Kesimpulan	53
5.2. Saran	53
DAFTAR PUSTAKA.....	58
LAMPIRAN-LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Daftar jumlah UMKM Souvenir di Kota Banda Aceh	3
Tabel 2.1 Perbedaan dan Persamaan Penelitian Sebelumnya	18
Tabel 3.1 Horison Waktu Penelitian	23
Tabel 3.2 Skala Pengukuran.....	24
Tabel 3.3 Definisi Operasional Variabel.....	26
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	34
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	34
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	35
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan	35
Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Penghasilan.....	36
Tabel 4.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	36
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas.....	38
Tabel 4.8 Uji Reliabilitas variabel penelitian (Alpha)	39
Tabel 4.9 Hasil Uji Multikolinearitas.....	41
Tabel 4.10 Penjelasan Responden Terhadap Kinerja Karyawan	43
Tabel 4.11 Penjelasan Responden Terhadap <i>Soft Skill</i>	45
Tabel 4.12 Penjelasan Responden Terhadap <i>Hard Skill</i>	46
Tabel 4.13 Pengaruh variabel bebas terhadap Kinerja Karyawan	47
Tabel 4.14 Model Sammary	48
Tabel 4.15 Annova	51

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar I.1 Kerangka Pemikiran.....	21
Gambar IV.1 Hasil Uji Normalitas	40
Gambar IV.2 Hasil Pengujian Heteroskedastisitas	42

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Data Dari Kuisisioner	57
Lampiran 2. Data Kuisisioner	59
Lampiran 3. Persentase Identitas Responden.....	61
Lampiran 4. Persentase Kinerja Karyawan.....	62
Lampiran 5. Persentase <i>Soft Skill</i>	63
Lampiran 6. Persentase <i>Hard Skill</i>	64
Lampiran 7. Reliability dan Validitas Kinerja Karyawan.....	65
Lampiran 8. Reliability dan Validitas <i>Soft Skill</i>	66
Lampiran 9. Reliability dan Validitas <i>Hard Skill</i>	67
Lampiran 10. Regression	68

**PENGARUH *SOFT SKILL* DAN *HARD SKILL* TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA UMKM SOUVENIR DI
KOTA BANDA ACEH**

**RUSAM AJA SARA
NPM : 1902120337**

Pembimbing I : Hj. Nadiya, SE, M.Si
Pembimbing II : Sulfitra, S.Si, M.Si

ABSTRAK

Tujuan dalam penelitian ini adalah Untuk mengetahui pengaruh *Soft Skill* dan *Hard Skill* terhadap Kinerja Karyawan pada UMKM Souvenir di Kota Banda Aceh. Objek dalam penelitian ini yaitu *Soft Skill* dan *Hard Skill* terhadap Kinerja Karyawan pada UMKM Souvenir di Kota Banda Aceh. Jumlah sampel penelitian ini sebanyak 96 responden. Data penelitian dikumpulkan melalui kuisioner, dan studi dokumentasi. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda, uji F dan uji t dimaksud untuk mengetahui secara serempak dan secara parsial pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$). Hasil penelitian berdasarkan uji simultan menunjukan bahwa variabel *Soft Skill* dan *Hard Skill* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada UMKM Souvenir di Kota Banda Aceh. Sedangkan secara parsial variabel *Soft Skill* dan *Hard Skill* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pada UMKM Souvenir di Kota Banda Aceh.

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

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Penelitian

Peningkatan kualitas sumber daya pegawai menjadi sangat urgen dan perlu dilakukan secara terencana, terarah, dan berkesinambungan dalam rangka meningkatkan kemampuan dan profesionalisme. Sasaran dari pengembangan kualitas sumber daya pegawai adalah untuk meningkatkan kinerja operasional pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas pemerintahan. Selain itu, kualitas sumber daya pegawai yang tinggi akan bermuara pada lahirnya komitmen yang kuat dalam penyelesaian tugas-tugas rutin sesuai tanggung jawab dan fungsinya masing-masing secara lebih efisien, efektif, dan produktif.

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. Banyak pihak yang berpendapat bahwa diantara faktor-faktor yang mempengaruhi penurunan kemampuan karyawan adalah kurangnya perhatian instansi/organisasi dalam memberikan program pendidikan dan pelatihan yang sesuai bagi karyawannya.

Dalam hal ini sebenarnya terdapat hubungan yang sangat erat antara kinerja perorangan dengan kinerja instansi. Dengan perkataan lain bila kinerja perorangan/pegawai baik maka kemungkinan besar kinerja instansi akan baik pula. Kinerja pegawai akan baik bila dia mempunyai keahlian (*skill*) yang tinggi, bersedia

bekerja karena di gaji atau diberi upah sesuai dengan perjanjian dan mempunyai harapan untuk masa depan yang lebih baik. Kinerja pegawai merupakan hasil dari persepsi mereka tentang pekerjaan mereka. Selain itu kinerja pegawai merupakan hasil dari persepsi mereka tentang pekerjaan mereka. Berdasarkan beberapa faktor di lingkungan kerja, seperti kondisi kerja yang dialami pegawai, kebijakan dan prosedur, gaya kepemimpinan, hubungan kelompok kerja, dan tunjangan tambahan. Disisi lain tinggi rendahnya kinerja pegawai juga dipengaruhi kecocokan pegawai dengan kepribadian seseorang

Dunia kerja erat kaitannya dengan kecerdasan intelektual yang dimiliki seseorang. Seorang karyawan yang memiliki IQ tinggi diharapkan dapat menghasilkan kinerja yang lebih baik dibandingkan karyawan lain yang memiliki IQ rendah. Hal tersebut karena mereka yang memiliki IQ tinggi lebih mudah menyerap ilmu yang diberikan sehingga kemampuannya dalam memecahkan masalah yang berkaitan dengan pekerjaannya akan lebih baik. Contoh dari kemampuan *hard skill* adalah keterampilan teknis seperti keuangan, komputer dan keterampilan perakitan. Kemampuan *hard skill* seseorang dapat dilihat/diukur dari riwayat pendidikan orang tersebut.

Soft skill karyawan adalah keterampilan seseorang dalam berhubungan dengan orang lain dan keterampilan dalam mengatur dirinya sendiri yang mampu mengembangkan pekerjaan secara maksimal. *Soft skill* berpengaruh terhadap kinerja karyawan. *Soft skill* dilihat dari sikap karyawan saat bekerja yang diukur dari tanggung jawab, kerjasama, komunikasi dan bagaimana karyawan membangun hubungan baik terhadap atasan, rekan kerja maupun bawahan.

Hard skills merupakan penguasaan ilmu pengetahuan, teknologi, dan keterampilan teknis yang berhubungan dengan bidang ilmunya. *Hard skill* merupakan keterampilan teknis yang melekat atau dibutuhkan untuk profesi tertentu, contoh: insinyur mekanik membutuhkan keterampilan bekerja dengan permesinan, programmer harus menguasai teknik pemrograman dengan bahasa tertentu.

Hard skills (keahlian teknis dan akademis) memang penting dalam sebuah pekerjaan. Namun jika tidak ditunjang dengan *soft skills* yang bagus, tak heran setelah puluhan tahun bekerja, prestasi seseorang tidak ada peningkatannya. Sangat berbeda dengan mereka yang mempunyai *soft skills* bagus, prestasinya sedikit demi sedikit akan terus menanjak mencapai tingkat yang lebih tinggi. Melihat pentingnya *soft skills* tentu menjadi sangat perlu mengetahui realita tentang perkembangan *soft skills* yang dibutuhkan dalam dunia kerja. Daftar jumlah UMKM Souvenir di Kota Banda Aceh dapat dilihat pada Tabel 1.1

Tabel 1.1
Daftar jumlah UMKM Souvenir di Kota Banda Aceh

No.	Sektor UMKM <i>Small Industry Sector</i>	2018	2019	2020	2021	2022
1	Industri	3.178	3.178	2.640	3.132	3.283
2	Perdagangan	4.817	6.507	5.508	6.291	6.312
3	Aneka Jasa	1.829	3.208	2.156	2.302	3.382
4	Pertanian	10	10	10	10	10
5	Perikanan	20	20	23	23	23
6	Peternakan	6	6	6	6	6
7	Transportasi	41	41	41	41	41
	Jumlah	9.901	12.970	10.384	11.805	13.057

Sumber: BPS Kota Banda Aceh, 2023

Berdasarkan hasil survey awal pada tanggal 18-22 Februari 2023 dengan mewawancarai 20 karyawan UMKM Souvenir di Kota Banda Aceh bahwa faktor

yang menentukan kurangnya *Soft Skill* pada UMKM Souvenir di Kota Banda Aceh adalah rasa tanggung jawab yang kurang terhadap pekerjaan hal ini disebabkan karena karyawan yang tidak menomersatukan pekerjaan, masalah lain yang timbul ialah kurangnya tingkat percaya diri dalam menyelesaikan masalah hal ini dikarenakan karyawan takut dalam hal pengambilan resiko yang terlalu tinggi sehingga mereka terkadang ragu dan kurang percaya pada diri mereka sendiri dan permasalahan yang terakhir yaitu karyawan kurang mentaati peraturan yang berlaku hal ini timbul karena karyawan yang tidak mementingkan tatakrma dan berperilaku semaunya sendiri.

Kemudian faktor yang menentukan rendahnya *hard skill* pada UMKM Souvenir di Kota Banda Aceh adalah kurangnya kemampuan karyawan dalam melakukan aritmatika dengan cepat dan akurat hal ini disebabkan karena rata-rata dari jumlah karyawan memiliki pendidikan yang kurang dan karyawannya. Masalah lain yaitu kurangnya pemahaman karyawan melalui baca dan mendengar hal ini disebabkan juga karena dorongan yang rendah terhadap pemahaman tersebut. Selain itu permasalahan juga disebabkan karena kurangnya kemampuan karyawan dalam mengidentifikasi masalah secara logis alasannya karena permasalahan yang dimiliki oleh karyawan bukan hanya dalam pekerjaan akan tetapi lebih dari itu yakni permasalahan dalam pemenuhan kebutuhan hidup untuk hari esok dan permasalahan yang terakhir yaitu karyawan kurang mampu menilai implikasi dari sebuah argument, permasalahan ini timbul karena kurangnya kesadaran karyawan mengenai setiap argument dalam pekerjaan, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa ternyata *hard skill* ini belum berjalan dengan optimal dan sangat jauh dari harapan pihak perusahaan pada UMKM Souvenir di Kota Banda Aceh. Dengan demikian dapat

ditarik kesimpulan bahwa *hard skill*, *soft skill* dan kinerja karyawan pada UMKM Souvenir di Kota Banda Aceh belum berjalan dengan optimal

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang **Pengaruh *Soft Skill* dan *Hard Skill* Terhadap Kinerja Karyawan pada UMKM Souvenir di Kota Banda Aceh.**

1.2.Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Berapa besar pengaruh *soft skill* terhadap kinerja karyawan pada UMKM Souvenir di Kota Banda Aceh.?
2. Berapa besar pengaruh *hard skill* terhadap kinerja karyawan pada UMKM Souvenir di Kota Banda Aceh.?
3. Berapa besar pengaruh *soft skill* dan *hard skill* terhadap Kinerja karyawan pada UMKM Souvenir di Kota Banda Aceh.?

1.3.Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *soft skill* terhadap kinerja karyawan pada UMKM Souvenir di Kota Banda Aceh.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *hard skill* terhadap kinerja karyawan pada UMKM Souvenir di Kota Banda Aceh.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *soft skill* dan *hard skill* terhadap kinerja karyawan pada UMKM Souvenir di Kota Banda Aceh.

1.4. Manfaat Penelitian

Dari hasil penulisan ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

a. Manfaat Akademis

1. Untuk menambah wawasan dan pengetahuan penulis dibidang Manajemen Sumber Daya Manusia, terutama dalam kecerdasan intelektual, *soft skill*, *hard skill* dan kinerja karyawan.
2. Sebagai referensi bagi penelitian selanjutnya yang dilakukan dimasa yang akan datang.

b. Manfaat Praktis

Sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi Manajemen UMKM Souvenir di Kota Banda Aceh dalam meningkatkan Kinerja Karyawan.

1.5. Ruang Lingkup Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian di atas, rumusan masalah dan tujuan penelitian maka ruang lingkup penelitian dibatasi dengan judul pengaruh *soft skill* dan *hard skill* terhadap kinerja karyawan pada UMKM Souvenir di Kota Banda Aceh. Kemudian jumlah sampel dalam penelitian ini adalah semua karyawan UMKM Souvenir di Kota Banda Aceh kecuali pimpinan/kepala UMKM Souvenir di Kota Banda Aceh.

BAB II

KAJIAN KEPUSTAKAAN

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Kinerja Karyawan

2.1.1.1. Pengertian Kinerja Karyawan

Setiap organisasi pada dasarnya menginginkan dan menuntut agar seluruh karyawan selalu menyelesaikan pekerjaannya dengan sebaik mungkin. Namun karyawan tidak dapat diperlakukan seenaknya seperti menggunakan faktor-faktor produksi lainnya (mesin, modal dan bahan baku). Karyawan juga harus selalu diikuti sertakan dalam setiap kegiatan serta memberikan peran aktif untuk menggunakan alat-alat yang ada. Karena tanpa peran aktif karyawan, alat-alat canggih yang dimiliki tidak ada artinya bagi organisasi untuk mencapai tujuannya. Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pada dasarnya kinerja merupakan sesuatu hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda-beda. Selain itu, kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, inisiatif, pengalaman kerja, dan *Hard skill* karyawan (Sundiman 2017:72).

Menurut Sedarmayanti (2019:215) kinerja yang baik dapat dipengaruhi oleh kecakapan dan *Hard skill*. Kecakapan tanpa pengetahuan atau motivasi tanpa kecakapan, keduanya tidak dapat menghasilkan keluaran yang tinggi. Kinerja akan tergantung kepada adanya perpaduan yang tepat antara individu dan pekerjaannya. Menurut Mondy dalam Choirina (2018:11), kriteria (standar) kinerja yang paling

umum adalah sifat-sifat karyawan tertentu seperti sikap, penampilan dan inisiatif adalah dasar untuk beberapa evaluasi.

Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pada dasarnya kinerja merupakan sesuatu hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda-beda. Selain itu, kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, inisiatif, pengalaman kerja, dan *Hard skill* karyawan (Sundiman 2017:72).

Dari penjelasan diatas dapat dikatakan bahwa suatu kegiatan yang dilakukan oleh seseorang dalam pencapaian target tertentu dengan keterampilan, kemampuan dan perilaku atau keahlian yang dimiliki. Dengan kata lain kinerja ditentukan oleh kemampuan, keinginan dan lingkungan. Oleh karena itu agar mempunyai kinerja yang baik, seseorang harus mempunyai keinginan yang tinggi untuk mengerjakan dan mengetahui pekerjaannya serta dapat ditingkatkan apabila ada kesesuaian antara pekerjaan dan kemampuan.

2.1.1.2.Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Kinerja yang dicapai karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam menjamin kelangsungan hidup organisasi. Dalam mencapai kinerja yang tinggi beberapa faktor yang mempengaruhi, menjadi pemicu apakah kinerja karyawan tinggi atau rendah. Menurut Mangkunegara (2018:76) Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja yang baik meliputi faktor individu dan faktor lingkungan kerja organisasi, yaitu:

1. Faktor Individu

Secara psikologis, individu yang normal yang memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis (rohani) dan fisiknya (jasmaniah). Dengan adanya integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisik, maka individu tersebut memiliki konsentrasi diri yang baik. Konsentrasi yang baik ini merupakan modal utama individu manusia untuk mampu mengelola dan mendayagunakan potensi dirinya secara optimal dalam melaksanakan kegiatan atau aktivitas kerja sehari-hari dalam mencapai tujuan organisasi. Dimana jika diuraikan, faktor individu dapat dibagi menjadi 3 bagian, yaitu:

a. Pengetahuan (*Knowledge*)

Yaitu kemampuan yang dimiliki karyawan yang lebih berorientasi pada intelegensi dan daya pikir serta penguasaan ilmu yang luas yang dimiliki karyawan. Pengetahuan seseorang dapat dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, media dan informasi yang diterima.

b. Keterampilan (*Skill*)

Kemampuan dan penguasaan teknis operasional dibidang tertentu yang dimiliki karyawan. Seperti keterampilan konseptual (*Conceptual Skill*), keterampilan manusia (*Human Skill*), dan keterampilan teknik (*Technical Skill*).

c. Faktor *Hard skill* (*Motivation*)

Hard skill diartikan sebagai suatu sikap pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja dilingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan *Hard skill* kerja yang tinggi, sebaliknya jika mereka bersifat negatif terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan *Hard skill* kerja yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud mencakup antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pemimpin, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja.

2. Faktor Lingkungan Organisasi

Faktor lingkungan organisasi yang mempengaruhi kinerja individu yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, otoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja efektif, hubungan kerja harmonis, iklim kerja dan dinamis, peluang bersoft skill dan fasilitas kerja yang relatif memadai.

2.1.1.3. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Kreitner dan Kinicki (2018:36) kinerja Karyawan merupakan nilai dari sekelompok perilaku karyawan yang berkontribusi, baik positif atau negatif, terhadap pencapaian tujuan organisasi. Indikator pengukuran kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Kualitas Kerja

Segala bentuk satuan ukuran yang terkait dengan mutu atau kualitas hasil kerja dan dinyatakan dalam ukuran angka atau yang dapat dipadankan dengan angka”

2. Produktivitas

Suatu ukuran yang menyatakan bagaimana baiknya sumber daya diatur dan dimanfaatkan untuk mencapai hasil yang optimal.

3. Sesuai dengan target

Suatu tugas yang diselesaikan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan

4. Penilaian kerja

Mengevaluasi kinerja relatif karyawan saat ini dan/atau di masa lalu terhadap standar prestasinya

5. Ketetapan waktu

Pekerjaan yang dikerjakan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.

2.1.2. *Soft skill*

2.1.2.1 Pengertian *Soft skill*

Menurut Sendow (2017:3) *Skill* adalah sebagai kapasitas yang dibutuhkan untuk melaksanakan suatu rangkaian tugas yang berkembang dari hasil pelatihan dan pengalaman. Keahlian seseorang tercermin dengan seberapa baik seseorang dalam melaksanakan suatu kegiatan yang spesifik, seperti mengoperasikan suatu peralatan, berkomunikasi efektif atau mengimplementasikan suatu strategi bisnis. *Skill* merupakan kemampuan untuk mampu melaksanakan tugas-tugas fisik dan mental. Suhartini (2017:4) mengatakan bahwa *skill* adalah kemampuan seseorang untuk melakukan suatu aktivitas atau pekerjaan. *Skill* adalah kemampuan mengerjakan tugas fisik atau mental tertentu. Kompetensi mental atau *Skill* termasuk berpikir analitis dan konseptual.

Skill menurut Sugiharta et.al (2017:3) ialah bakat yang melekat pada seseorang untuk melakukan suatu kegiatan secara fisik atau mental yang ia peroleh sejak lahir, belajar, dan dari pengalaman. Kemampuan menurut Arini et.al (2017:17) merupakan kecakapan seseorang meliputi kecerdasan dan keterampilan dalam memecahkan persoalan yang dihadapi. Keahlian merupakan sebuah kemampuan

yang bisa melakukan sesuatu pada sebuah peran. Hal tersebut adalah sebuah kemampuan yang dapat di pindahkan dari satu orang kepada orang yang lainnya.

Menurut Handoko (2018:30) *skill* atau keterampilan merupakan kemampuan seseorang dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya, keterampilan mencakup *technical skill*, *human skill*, *conceptual skill*. Keterampilan kerja yaitu kecakapan atau kemahiran untuk melakukan sesuatu pekerjaan yang hanya diperoleh dari praktik.

Konsep *soft skill* sebenarnya merupakan pengembangan dari konsep kecerdasan emosional (*emotional intelligence*) seseorang yang merupakan kemampuan mengenali perasaan diri sendiri dan orang lain, memampukan memotivasi diri, kemampuan mengendalikan diri/mengelola emosi pada diri sendiri dalam hubungan dengan orang lain. *Soft skill* bisa diartikan suatu karakter atau bakat dari seseorang yang telah ditanamkan sejak kecil atau suatu karakter yang melekat dalam diri seseorang dan menjadi ciri khas. Akan tetapi, bukan berarti keterampilan tersebut dapat diasah dan ditingkatkan seiring bertambahnya pengalaman seseorang seperti sering berinteraksi dan melakukan aktivitas dengan orang lain (Siahan, 2017:144).

Soft skills adalah sebuah istilah kemasyarakatan atau sosiologi untuk menunjukkan tingkat EQ seseorang, yang terdiri dari kelompok sifat kepribadian, diterima oleh masyarakat, komunikasi, bahasa, kebiasaan seseorang, keramahan, dan optimisme yang mencirikan hubungan dengan orang lain. *Soft Skills* merupakan komplemen dari *hardskills* (IQ seseorang) yang merupakan syarat dari sebuah pekerjaan. *Soft skills* merupakan keterampilan dan kecakapan hidup, baik dengan diri sendiri, berkelompok atau bermasyarakat serta dengan Sang Pencipta. Secara garis

besar *soft skills* merupakan gabungan kemampuan intrapersonal dan kemampuan interpersonal (Mansari, 2019:11).

Soft skills dapat diamati melalui unjuk kerja, seperti kemampuan berbicara yang mencerminkan ide dan informasi, ataupun menjelaskan suatu topik dengan jelas, mudah dalam memahami topik yang belum dikenal, mampu berinteraksi dan bekerja secara kooperatif dalam kelompok. Seseorang dengan penguasaan *soft skills* yang baik akan mencerminkan kemampuan yang melebihi dari kapasitas sebagai tenaga kerja. Kemampuan ini muncul dikarenakan yang bersangkutan secara mandiri mampu menggerakkan proses-proses internal untuk terus belajar, berusaha, dan menemukan sesuatu yang memberi keuntungan bagi pekerjaannya ataupun bagi pengembangan diri. Sehingga dengan demikian, *soft skills* penting untuk dikuasai karena diperlukan oleh seseorang untuk mengembangkan dirinya dalam melakukan pekerjaan (Mansari, 2019:11).

2.1.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Soft skill*

Untuk dapat mengimplementasikan kegiatan manajemen sesuai dengan fungsinya masing-masing, maka diperlukan beberapa *skill* manajemen yang diperlukan oleh setiap orang yang terlibat dalam organisasi, khususnya organisasi bisnis. Menurut Ismail (2019:8) *skill* atau keahlian-keahlian tersebut meliputi, sebagai berikut:

1. Keahlian teknis (*technical skills*), yaitu keahlian yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan spesifik tertentu, seperti mengoperasikan komputer, mendesain bangunan, membuat layout perusahaan, dan lain sebagainya.
2. Keahlian berkomunikasi dan berinteraksi dengan masyarakat (*human relation skills*), yaitu keahlian dalam memahami dan melakukan interaksi dengan berbagai jenis orang di masyarakat. Contohnya adalah keahlian dalam bernegosiasi, memotivasi, meyakinkan orang, dan lain sebagainya.

3. Keahlian konseptual (*conceptual skills*). yaitu keahlian dalam berpikir secara abstrak, sistematis, termasuk di dalamnya mendiagnosis dan menganalisis berbagai masalah dalam situasi yang berbeda beda, bahkan keahlian untuk memprediksi masa yang akan datang.
4. Keahlian dalam pengambilan keputusan (*decision making skills*). yaitu keahlian untuk mengidentifikasi masalah sekaligus menawarkan berbagai Alternative solusi atas permasalahan yang dihadapi.

2.1.2.3 Indikator *Soft skill*

Skill karyawan merupakan suatu keadaan yang ada pada diri pekerja yang secara sungguh-sungguh berdaya guna dan berhasil guna dalam bekerja sesuai bidang pekerjaannya. (Agustine dan Suhermin, 2018:6). Indikator untuk mengukur *soft skill*, antara lain:

1. Kemampuan pengetahuan, adalah pemahaman secara luas mencakup segala hal yang pernah diketahui yang berkaitan dengan tugas-tugas individu dalam organisasi.
2. Kemampuan keahlian, merupakan kemampuan psikomotorik dan teknik pelaksanaan kerja tertentu yang berkaitan dengan tugas individu dalam suatu organisasi.
3. Kemampuan perilaku, merupakan kemampuan yang mempunyai pengaruh tertentu terhadap tanggapan seseorang kepada orang lain, obyek dan situasi yang berhubungan dengan orang tersebut.

2.1.3. *Hard skill*

2.1.3.1 Pengertian *Hard skill*

Hard skill adalah kemampuan teknis yang melekat atau dibutuhkan dalam profesi tertentu. *Hard skill* merupakan perilaku dan keterampilan yang dapat dilihat oleh mata. *Hard skill* adalah pengetahuan dan kemampuan teknis yang dimiliki seseorang. *Hard skill* adalah penguasaan ilmu pengetahuan, teknologi dan keterampilan teknis yang berhubungan dengan bidang ilmunya. *Hard skill* sering juga disebut dengan kemampuan intelektual (*intellectual ability*) (Siahan, 2017:144). Menurut Robbins (2018:57) kemampuan intelektual (*intellectual ability*) adalah

kemampuan yang dibutuhkan untuk menentukan berbagai aktivitas mental-berpikir, menalar dan memecahkan masalah.

Menurut Rasid, Dkk. (2018:1011) *hard skill* yaitu penguasaan ilmu pengetahuan, teknologi, dan keterampilan teknis yang berhubungan dengan dengan ilmunya. Kurangnya persediaan pekerja yang memiliki keterampilan yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan. Masing-masing dunia usaha/industri dapat memberikan sederet kompetensi teknis maupun non teknis yang berbeda, memang pada dasarnya banyak perusahaan lebih memilih karyawan yang memiliki *soft skill* yang baik namun tidak melupakan adanya *hard skill* untuk menunjang kinerja yang baik.

Menurut Novita & Humisar (2017 : 146) *Hard skill* sering disebut dengan kemampuan intelektual (*Intellectual ability*). Dengan adanya *hard skill* maka pekerjaan akan terlaksana dengan baik pula karena, kemampuan merupakan suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dan tanggung jawab dalam pekerjaannya. Berbagai macam upaya terus dilakukan oleh perusahaan dengan melakukan pelatihan dan pengembangan dalam meningkatkan *hard skill* karyawan.

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa *hard skill* merupakan kemampuan akademik ataupun ilmu pengetahuan dan teknis yang dimiliki oleh karyawan dalam penunjang hasil kinerja yang baik. Kita bisa melihat atau mengukur *hard skill* seseorang dari riwayat pendidikannya, *hard skill* sangat erat kaitannya dengan keterampilan teknis dan akademik yang melekat atau dibutuhkan untuk profesi pekerjaan tertentu Rasid, Dkk. (2018:1011) Banyak organisasi/perusahaan yang menetapkan ukuran kemampuan karyawannya sebagai gambaran dari kualitas

kinerja yang akan dihasilkan nantinya, mulai dari kemampuan dalam pengetahuan dan teknologi serta mampu menanggapi lingkungan yang sering berubah.

2.1.3.1 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Hard Skill*

Kemampuan menunjukkan ciri luas dan karakteristik tanggung jawab yang stabil pada tingkat prestasi yang maksimal berlawanan dengan *skill* mental maupun fisik (Kreitner & Kinicki, 2018:58). Pada dasarnya faktor-faktor yang mempengaruhi kemampuan menurut Robbins (2019:57-61) yaitu :

- a. Kemampuan intelektual (*intellectual ability*) yaitu kemampuan yang dibutuhkan untuk melakukan berbagai aktifitas mental, berfikir, menalar dan memecahkan masalah.
- b. Kemampuan fisik (*physical ability*) yaitu kemampuan melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, keterampilan, kekuatan, dan karakteristik serupa.

2.1.3.3 Indiktaor *Hard skill*

Berdasarkan pendapat beberapa para ahli, maka peneliti menggunakan pengukuran *hard skill* sebagai berikut (Mansary, 2019:11):

1. Keterampilan teknis adalah kemampuan 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 pengetahuan 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 praktekpraktek 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 seluruh masyarakat yang

bersangkutan. Secara umum teknologi adalah proses yang meningkatkan nilai tambah, produk yang digunakan dan dihasilkan untuk memudahkan dan meningkatkan kinerja dan struktur atau sistem dimana proses dan produk itu dikembangkan dan digunakan.

2.2 Penelitian Sebelumnya

Penelitian dari Muthmainna (2022) dengan judul Pengaruh *Hard Skill* Dan *Soft Skill* Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Majene. Hipotesis dalam penelitian ini antara lain *Hard Skill* berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai, *Soft Skill* berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai, *Hard Skill* dan *Soft Skill* berpengaruh secara bersama- sama terhadap Kinerja Pegawai. Hasil penelitian ini adalah *Hard Skill* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, *Soft Skill* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian yang dilakukan oleh Masriady (2021) dengan judul Pengaruh *Hard Skill* dan *Soft Skill* Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Indojoya Agrinusa Unit Hatchery Pekanbaru. Hasil penelitian menjelaskan secara parsial dan simultan variabel *Hard Skill* dan *Soft Skill* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan pada PT. Indojoya Agrinusa Unit Hatchery Pekanbaru. Sementara nilai adjust R Square menjelaskan bahwa *Hard Skill* dan *Soft Skill* dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Indojoya Agrinusa Unit Hatchery Pekanbaru sebesar 70,6% sementara 29,4% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kemudian penelitian dari Irawati (2020) dengan judul Pengaruh *Soft skill* Dan *Hard skill* Terhadap Kinerja Pada PT Cahaya Indah MadyaPratama Lamongan. Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda diperoleh hasil bahwa secara

parsial variabel kompetensi dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien *Soft Skill* sebesar 0,487, variabel *Hard Skill* sebesar 0,691 dan secara simultan variabel kompetensi dan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai adjusted R square sebesar 0,738 dan Fhitung sebesar 77,159.

Mansari (2019) dengan judul Pengaruh *Hard Skill* dan *Soft Skill* Terhadap Kinerja Pegawai di SMP Negeri 3 Camba Kab.Maros. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *hard skill* tidak berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai sedangkan *soft skill* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kemudian penelitian selanjutnya yang dilakukan oleh Siahan (2017) dengan judul Pengaruh *Hard Skill* dan *Soft Skill* Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Sumatera. Variabel *Hard Skill* dan *Soft Skill* secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan PT. Telkom Sumatera. Variabel *Hard Skill* dan *Soft Skill* secara parsial mempengaruhi kinerja karyawan PT. Telkom Sumatera. Untuk lebih jelas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 2.1
Perbedaan dan Persamaan Penelitian Sebelumnya

No	Judul, nama dan tahun penulis	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	perbedaan
1	Pengaruh <i>Hard Skill</i> Dan <i>Soft Skill</i> Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Majene (Muthmainna, 2022)	Penelitian kuantitatif dan regresi linier berganda	<i>Hard Skill</i> dan <i>Soft Skill</i> berpengaruh secara bersama- sama terhadap Kinerja Pegawai. Hasil penelitian ini adalah <i>Hard Skill</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, <i>Soft Skill</i> berpengaruh positif dan	– Menggunakan variabel yang sama yaitu <i>soft skill</i>, <i>hard skill</i> dan Kinerja Karyawan – Analisis data – Teknik pengumpulan data	– Lokasi penelitian – jumlah populasi dan sampel

			signifikan terhadap kinerja pegawai.		
2	Pengaruh <i>Hard Skill</i> dan <i>Soft Skill</i> Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indojaya Agrinusa Unit Hatchery Pekanbaru (Marsriady, 2021)	Penelitian kuantitatif dan regresi linier berganda	Hasil penelitian menjelaskan secara parsial dan simultan variabel <i>Hard Skill</i> dan <i>Soft Skill</i> memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja karyawan pada PT. Indojaya Agrinusa Unit Hatchery Pekanbaru.	– Menggunakan variabel yang sama yaitu <i>soft skill</i>, <i>hard skill</i> dan Kinerja Karyawan – Analisis data – Teknik pengumpulan data	– Lokasi penelitian – jumlah populasi dan sampel
3	Pengaruh <i>Soft skill</i> Dan <i>Hard skill</i> Terhadap Kinerja Pada PT Cahaya Indah MadyaPratama Lamongan (Irawati, 2020)	Penelitian kuantitatif dan regresi linier berganda	Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda diperoleh hasil bahwa secara parsial variabel kompetensi dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien <i>Soft Skill</i> sebesar 0,487, variabel <i>Hard Skill</i> sebesar 0,691 dan secara simultan variabel kompetensi dan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai adjusted R square sebesar 0,738 dan Fhitung sebesar 77,159.	– Menggunakan variabel yang sama yaitu <i>soft skill</i>, <i>hard skill</i> dan Kinerja Karyawan – Analisis data – Teknik pengumpulan data	– Lokasi penelitian – jumlah populasi dan sampel
4	Pengaruh <i>Hard Skill</i> dan <i>Soft Skill</i> Terhadap Kinerja Pegawai di SMP Negeri 3 Camba Kab.Maros (Mansari, 2019)	Penelitian kuantitatif dan regresi linier berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>hard skill</i> tidak berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai sedangkan <i>soft skill</i> berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.	– Menggunakan variabel yang sama yaitu <i>soft skill</i>, <i>hard skill</i> dan Kinerja Karyawan – Analisis data – Teknik pengumpulan data	– Lokasi penelitian – jumlah populasi dan sampel

5	Pengaruh <i>Hard Skill</i> dan <i>Soft Skill</i> Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Sumatera (Siahan, 2017)	Penelitian kuantitatif dan regresi linier berganda	Variabel <i>Hard Skill</i> dan <i>Soft Skill</i> secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan PT. Telkom Sumatera. Variabel <i>Hard Skill</i> dan <i>Soft Skill</i> secara parsial mempengaruhi kinerja karyawan PT. Telkom Sumatera.	– Menggunakan variabel yang sama yaitu <i>soft skill</i>, <i>hard skill</i> dan Kinerja Karyawan – Analisis data – Teknik pengumpulan data	– Lokasi penelitian – jumlah populasi dan sampel
---	---	--	--	--	---

2.3 Kerangka Pemikiran

2.3.1 Pengaruh *Soft skill* terhadap Kinerja Karyawan

Soft skills 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 spiritual.

Pegawai merupakan asset utama organisasi dan mempunyai peran yang strategis didalam organisasi yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas organisasi. Dengan motivasi kerja yang tinggi, pegawai akan bekerja lebih giat di dalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya dengan motivasi kerja yang rendah pegawai tidak mempunyai semangat bekerja, mudah menyerah, dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Untuk menciptakan kinerja yang tinggi, dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi Sumber Daya Manusia yang dimiliki oleh pegawai guna menciptakan tujuan organisasi. Kinerja mengacu pada prestasi kerja karyawan diukur berdasarkan standar atau kriteria yang telah ditetapkan organisasi.

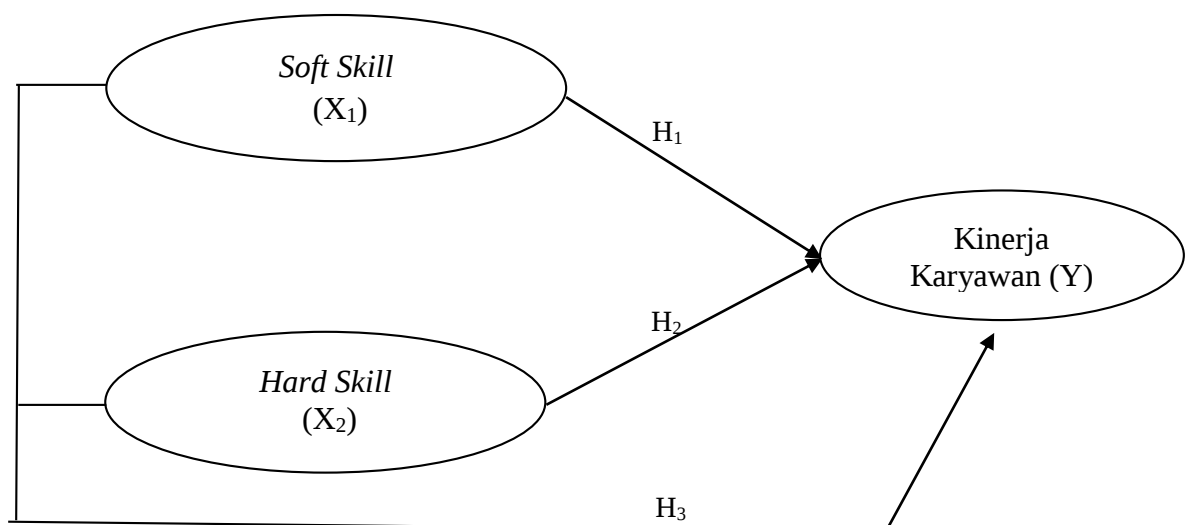
2.3.2 Pengaruh *Hard skill* terhadap Kinerja Karyawan

Hard skill merupakan keahlian yang dimiliki pegawai sebagai persyaratan untuk memenuhi kebutuhan instansi, selain harus memiliki keahlian, di era persaingan yang ketat ini juga dituntut untuk memiliki *Soft skill* yaitu ketrampilan seseorang dalam berhubungan dengan orang lain (*interpersonal skill*) dan ketrampilan seseorang dalam mengatur dirinya sendiri (*intrapersonal skill*).

Kinerja karyawan akan sangat dipengaruhi oleh kinerja individu di dalam organisasi tersebut. Jika kinerja individu baik maka akan baik pula kinerja organisasi tersebut dan sebaliknya, jika kinerja individu buruk maka buruk pula kinerja organisasi tersebut. Kinerja organisasi dapat diukur berdasarkan tingkat efektivitas dan efisiensi dalam pengerjaan tugas yang telah ditetapkan.

Berdasarkan landasan teoritis dan penelitian sebelumnya maka hubungan antara variabel penelitian dapat digambarkan pada Gambar 2.1. berikut:

Gambar 2.1.
Kerangka Pemikiran



Sumber : Dikembangkan oleh peneliti (2022), berdasarkan penelitian sebelumnya

2.3 Hipotesis

Berdasarkan tujuan penelitian dan kerangka pemikiran maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian adalah:

- H₁ : Diduga *soft skill* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada UMKM Souvenir di Kota Banda Aceh.
- H₂ : Diduga *hard skill* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada UMKM Souvenir di Kota Banda Aceh.
- H₃ : Diduga *soft skill* dan *hard skill* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada UMKM Souvenir di Kota Banda Aceh.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Desain Penelitian

3.1.1. Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini untuk membuktikan pengaruh *Soft skill* dan *hard skill* terhadap Kinerja karyawan pada UMKM Souvenir di Kota Banda Aceh. Penelitian ini dilaksanakan UMKM Souvenir di Kota Banda Aceh.

3.1.2. Jenis Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode studi empiris dengan pendekatan penelitian Asosiatif. Penelitian asosiatif menurut Sugiyono (2018:14) adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun juga hubungan antara dua variabel atau lebih. Penelitian deskriptif didefinisikan sebagai penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkan dengan variabel yang lain (Sugiyono, 2018:5).

3.1.3. Waktu Penelitian

Penelitian deskriptif berdasarkan rentang waktu (*time horizon*) yaitu *cross sectional*. *Cross sectional* merupakan penelitian yang hanya dilakukan pada satu periode terhadap berbagai sampel dalam populasi. Penelitian ini dilakukan dari bulan Januari tahun 2023 sampai dengan selesai penelitian. Untuk lebih jelas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3.1
Horison Waktu Penelitian

Ketrangan	Desember 2022	Desember 2022	April-Juni 2023	Juli 2023
Pengajuan Judul Proposal				
Survey Awal				
Penyusunan Proposal				
Seminar Proposal dan Pembagian Kuisioner				
Penyusunan Skripsi				

Sumber: Data diolah, 2023

3.1.4. Unit Analisis

Unit analisis merupakan tingkat agregasi data yang dianalisis, antara lain meliputi: individual, kelompok, organisasional, organisasi, industri atau negara. Data yang dikumpulkan secara individual digunakan untuk menghitung unit analisis pada tingkat agregasi yang lebih besar. Peneliti perlu memutuskan unit analisis bahkan saat kita merumuskan pertanyaan penelitian karena metode pengumpulan data, ukuran sample, dan bahkan variabel yang termaksud dalam kerangka kadang ditentukan oleh tingkat dimana data dijumlahkan untuk analisis. Berdasarkan unit observasi yang dijadikan unit analisis dari penelitian ini adalah individu karyawan UMKM Souvenir di Kota Banda Aceh.

Untuk mengubah data kualitatif kategori pertanyaan yang dirancang dalam kuesioner diberi nilai skor 1-5 dengan kategori menurut Arikunto (2019:66) adalah sebagai berikut :

Tabel 3.2
Skala Pengukuran

No	Pilihan Jawaban	Skor
1	Sangat Tidak Setuju (STS)	1
2	Tidak Setuju (TS)	2
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Setuju (S)	4
5	Sangat Setuju (SS)	5

Sumber : Arikunto (2019)

3.2. Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi merupakan keseluruhan subjek yang dikenakan dalam penelitian. Populasi menurut Arikunto (2018:175) adalah keseluruhan subjek penelitian. Sugiyono (2018:80-81) mengemukakan bahwa: "Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya." Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan UMKM Souvenir di Kota Banda Aceh yang jumlahnya tidak diketahui secara pasti. Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Penentuan jumlah sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini menggunakan rumus menurut purba dalam Widiyanto (2018) sebagaimana tertera di bawah ini:

$$n = \frac{z^2}{4(Moe)^2}$$

Dimana:

n : jumlah sampel

Z : tingkat distribusi normal pada taraf signifikan 5% = 1,96

Moe: *Margin of error* atau tingkatan kesalahan maksimal ditetapkan 10% atau 0,1

Dengan menggunakan *margin of error* sebesar 10%, maka jumlah sampel minimal yang dapat diambil sebesar:

$$n = \frac{(1.96)^2}{4(0.10)^2} = \frac{3,84}{4(0,01)} = \frac{3,84}{0,04} = 96,04$$

=96,04 atau 96 dan dibulatkan menjadi 96

Berdasarkan hasil perhitungan, maka jumlah sampel yang akan digunakan sebanyak 96 responden.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan untuk pengambilan data dilakukan dengan *non probability sampling* menggunakan teknik *accidental sampling* dimana peneliti berusaha menarik anggota populasi berdasarkan kemudahan ditemui atau ketersediaan anggota populasi (Sugiyono, 2018). Pengambilan sampel diambil berdasarkan harga dalam mendapatkan sampel yakni bertemu dengan karyawan UMKM Souvenir di Kota Banda Aceh.

3.3. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

Sumber data dimaksudkan untuk memperoleh informasi yang relevan, akurat dan reliabel. Sumber data yang digunakan antara lain (Sugiyono, 2018:139):

- 1) Data primer diperoleh dari dokumentasi dan daftar pertanyaan (kuisisioner). Untuk memperoleh data mengenai variabel yang diteliti maka dilakukan pengumpulan data dengan menggunakan Kuesioner. Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah tertutup, yaitu pertanyaan yang dirancang berbentuk pilihan yang telah disediakan.
- 2) Data sekunder dalam penelitian ini bersumber dari studi pustaka melalui artikel majalah pemasaran maupun yang diambil dari internet untuk mendapatkan data-data dalam penelitian ini.

Untuk memperoleh data mengenai Kecerdasan Intelektual dan *Soft skill* terhadap Partisipasi dan Kinerja Karyawan dilakukan pengumpulan data dengan cara sebagai berikut :

Penelitian ini menggunakan satu variabel bebas dan dua variabel terikat dengan kriteria adalah sebagai berikut:

No	Variabel	Defenisi Variabel	Indikator	Ukuran	Skala	Item Pertanyaan
Dependen						
1	Kinerja Karyawan (Y)	Nilai dari sekelompok perilaku karyawan yang berkontribusi, baik positif atau negatif, terhadap pencapaian tujuan organisasi. (Kreitner dan Kinicki 2018:36)	1. Kualitas kerja 2. Produktivitas 3. Sesuai dengan target 4. Penilaian kerja 5. Ketepatan waktu (Kreitner dan Kinicki 2018:36)	1-5	<i>Likert</i>	A1-A5

No	Variabel	Defenisi Variabel	Indikator	Ukuran	Skala	Item Pertanyaan
Independen						

2	<i>Soft skill</i> (X1)	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. (Agustine dan Suhermin, 2018:6)	1. Kemampuan pengetahuan 2. Kemampuan keahlian 3. Kemampuan perilaku (Agustine dan Suhermin, 2018:6)	1-5	<i>Likert</i>	B1-B3
3	<i>Hard skill</i> (X2)	<i>Hard skill</i> adalah pengetahuan dan kemampuan teknis yang dimiliki seseorang (Mansary, 2019:11)	1. Keterampilan teknik 2. Ilmu pengetahuan 3. Ilmu teknologi (Mansary, 2019:11)	1-5	<i>Likert</i>	C1-C3

3.5. Teknik Analisis Data

Pengujian dan analisis data primer dilakukan dengan menggunakan perangkat SPSS versi 26 dengan formulasi regresi linier berganda. Pengertian analisis regresi linier berganda menurut Sugiyono (2018:277), adalah sebagai berikut : “Analisis yang digunakan peneliti, bila bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen (kriterium), bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya)”, adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan
 a = Konstanta
 b_1, b_2 = Koefisien Variabel
 X_1 = *Soft skill*
 X_2 = *Hard skill*
 e = *Error Term*

Untuk mengetahui hubungan antara variabel terikat dan variabel bebas digunakan analisis korelasi (R) dan determinasi (D). Korelasi (r) positif kuat apabila hasil korelasi sama dengan 1. Korelasi negatif kuat apabila hasil korelasi sama dengan -1. Tidak ada korelasi apabila hasil korelasi sama dengan 0.

3.6. Pengujian Data

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuisioner yang di isi langsung oleh responden. Oleh karena itu, untuk mengukur handal atau tidaknya kuisioner digunakan analisis validitas dan reliabilitas.

3.6.1. Pengujian Instrumen

3.6.1. Uji Validitas

Uji validitas dimaksudkan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur menurut situasi, keperluan dan tujuan tertentu. Dengan kata lain bahwa kuesioner dianggap valid jika kuesioner tersebut benar-benar dapat menyajikan suatu set data mengenai perilaku dan aktivitas responden sebagaimana yang diharapkan. Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan *analysis corelation* yang menjelaskan korelasi (hubungan) di antara sejumlah variabel dengan menggunakan satu set dimensi yang disebut faktor. Ukuran data dianggap valid apabila korelasi hitung lebih besar dari angka kritis nilai $-r$ (*table product moment*).

menurut Sugiyono (2018:267) adalah : “Validitas merupakan derajat ketetapan antara data yang terjadi pada objek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh penelitian. Dengan demikian data yang valid adalah data“ yang tidak berbeda” antara data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek penelitian.”

3.6.2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas instrument adalah tingkat konsistensi hasil yang dicapai oleh kuesioner, meskipun digunakan secara berulang-ulang. Pendekatan yang digunakan adalah dengan cara menghitung *Cronbach Alpha* masing-masing variabel yang terlibat. *Cronbach Alpha* menafsirkan korelasi antara skala yang dibuat dengan semua skala variabel yang ada. Menurut Sugiyono (2018:172) adalah Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah alat pengumpul data menunjukkan tingkat ketepatan, tingkat keakuratan, kestabilan atau konsistensi dalam mengungkapkan gejala tertentu). Ukuran reliabilitas di anggap handal berdasarkan *Cronbach Alpha* adalah sebesar 0,60.

3.6.3 Pengujian Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Pengujian normalitas data menurut Ghazali (2018:110) bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis gambar berupa plot dan uji statistik dengan melihat nilai kurtosis dan *skewness*.

Kenormalan data-data dapat dilihat dari tampilan gambar normal probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi akan membentuk satu garis lurus diagonal, dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya (Ghozali, 2018:110).

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas menurut Ghozali (2018:91) bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independent. Bila ternyata dalam model regresi terdapat multikolinearitas, maka harus menghilangkan variabel *independent* yang mempunyai korelasi tinggi. Ghozali (2018:91) juga menambahkan jika korelasi antar variabel *independent* tinggi yaitu di atas 0,90 maka terdapat multikolinearitas. Jika nilai tolerance lebih kecil dari 10% dan nilai VIF lebih besar dari 10 berarti ada multikolinearitas.

2 Uji Heterokedastisitas

Menurut Ghozali (2017:91) uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Cara mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatter plot* antara SRESID dan ZPRED dengan dasar analisis (1) jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas; (2) Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.7. Pengujian Hipotesis

3.7.1 Uji T

Digunakan untuk menguji tingkat signifikan *soft skill* dan *hard skill* secara individual terhadap kinerja karyawan pada UMKM Souvenir di Kota Banda Aceh.

Dengan kriteria pengujian :

a. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka menerima H_a dan menolak H_o pada tingkat signifikan 5%.

b. $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka menerima H_o dan menolak H_a pada tingkat signifikan 5%.

H_{a1} : *Soft skill* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada UMKM Souvenir di Kota Banda Aceh.

H_{o1} : *Soft skill* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada UMKM Souvenir di Kota Banda Aceh.

H_{a2} : *Hard skill* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada UMKM Souvenir di Kota Banda Aceh.

H_{o2} : *Hard skill* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada UMKM Souvenir di Kota Banda Aceh.

3.7.2 Uji F

Digunakan untuk menguji tingkat signifikansi seluruh variabel bebas (X_1 dan X_2) terhadap variabel terikat (Y). Kriteria Kinerja karyawan pada tingkat signifikansi 95% adalah :

Jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$, maka menerima H_a dan menolak H_o

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka menolak H_a dan menerima H_o

H_{a3} : *Soft skill* dan *hard skill* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada UMKM Souvenir di Kota Banda Aceh.

H_{03} : *Soft skill* dan *hard skill* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada UMKM Souvenir di Kota Banda Aceh.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

Banda Aceh merupakan salah satu kota Islam Tertua di Asia Tenggara. Kota Banda aceh juga memerankan peranan penting dalam penyebaran islam ke seluruh Nusantara/ Indonesia. Oleh karena itu, kota ini juga dikenal sebagai Serambi Mekkah. Kota ini dibangun oleh Sultan Johan Syah pada hari Jumat, tanggal 1 Ramadhan 601 H (22 April 1205 M). Saat ini, Banda Aceh telah berusia 813 tahun. Banda Aceh merupakan salah satu kota Islam Tertua di Asia Tenggara. Kota Banda aceh juga memerankan peranan penting dalam penyebaran islam ke seluruh Nusantara/ Indonesia. Oleh karena itu, kota ini juga dikenal sebagai Serambi Mekkah. UMKM Banda Aceh terus mengalami pertumbuhan, di mana pada 2021 sebanyak 11.805 usaha, dan pada tahun 2022 sudah mencapai 13.057 unit usaha," katanya saat membuka pelatihan kewirausahaan dan pemasaran online yang bertajuk strategi melejitkan omzet UMKM, terhadap pelaku usaha, di Banda Aceh.

Usaha souvenir memiliki peluang pasar yang cukup baik di Indonesia, bahkan luar negeri. Hal ini dikarenakan produk souvenir merupakan produk yang tidak diproduksi dalam jumlah besar-besaran, sehingga unggul dari segi kualitas. Produk kerajinan tangan pun bisa dibilang memiliki konsumen yang haus akan karya-karya kreatif dan tidak pasaran.

4.2 Karakteristik Responden

Responden yang penulis jadikan sampel dalam penelitian memiliki karakteristik berdasarkan usia, jenis kelamin, status pernikahan, pendidikan,

penghasilan rata-rata perbulan dan lama bekerja. Karakteristik berdasarkan usia dapat dilihat pada Tabel 4.1 sebagai berikut:

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Uraian	Frekuensi	Persentase
1	Usia		
	a. 20-25 tahun	77	80,2
	b. 26-31 tahun	14	14,6
	c. 32-37 tahun	2	2,1
	d. 38-73 tahun	0	0
	e. 44-50 tahun	0	0
	f. > 51 tahun	3	3,1
Total		96	100,0

Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data diolah)

Dari Tabel 4.1 dapat dilihat bahwa responden yang berusia di bawah 25 tahun sebanyak 77 responden atau 80,2%, yang berusia 26 sampai 31 tahun sebanyak 14 responden atau 14,6%, yang berusia 32 sampai dengan 37 tahun yaitu sebanyak 2 responden atau 2,1%, dan yang berusia di atas 51 tahun adalah sebanyak 3 responden atau 3,1%. Karakteristik berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada Tabel 4.2 sebagai berikut:

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Uraian	Frekuensi	Persentase
1	Jenis Kelamin		
	a. Laki-laki	64	55,7
	b. Perempuan	32	33,3
Total		96	100,0

Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data diolah)

Berdasarkan Tabel 4.2 di atas dapat dijelaskan bahwa yang paling dominan karakteristik berdasarkan jenis kelamin yaitu laki-laki yaitu sebanyak 64 responden atau

66,7% dan sebanyak 32 responden atau 33,3% dengan jenis kelamin perempuan. Karakteristik berdasarkan status pernikahan dapat dilihat pada Tabel 4.3 sebagai berikut:

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan

No	Uraian	Frekuensi	Persentase
1.	Status Pernikahan		
	a. Belum Menikah	85	88,5
	b. Menikah	11	11,5
Total		96	100,0

Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data diolah)

Karakteristik responden berdasarkan status perkawinan dapat dijelaskan bahwa yang paling dominan yaitu sudah menikah sebanyak 85 responden atau 88,5% dan sebanyak 11 responden atau 11,5% berstatus belum menikah. Karakteristik berdasarkan pendidikan responden dapat dilihat pada Tabel 4.4 sebagai berikut:

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Uraian	Frekuensi	Persentase
1	Pendidikan terakhir		
	a. SLTA/Sederajat	85	88,5
	b. Diploma (D3)	5	5,2
	c. Sarjana (S1)	6	6,3
	d. Pascasarjana (S2-S3)	0	0
Total		96	100,0

Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data diolah)

Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan responden, dapat dijelaskan sebanyak 85 responden atau 88,5% berpendidikan terakhir SLTA, sebanyak 5 responden atau 5,2% berpendidikan terakhir Diploma dan sebanyak 6 responden atau

6,3% berpendidikan terakhir sarjana. Karakteristik berdasarkan penghasilan rata-rata perbulan dapat dilihat pada Tabel 4.5 sebagai berikut:

Tabel 4.5
Karakteristik Responden Berdasarkan Penghasilan

No	Uraian	Frekuensi	Persentase
1.	Penghasilan Rata-rata Perbulan		
	a. < Rp. 2.500.000	80	83,3
	b. Rp. 2.600.000-Rp. 4.000.000	7	7,3
	c. Rp. 4.100.000-Rp. 5.500.000	6	6,3
	d. Rp.5.500.000	3	3,1
Total		96	100,0

Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data diolah)

Berdasarkan tabel di atas mengenai tingkat pendapatan responden dapat dijelaskan bahwa sebanyak 80 responden atau 83,3% mempunyai tingkat pendapatan Rp. 1.000.000-Rp. 2.500.000, sebanyak 7 responden atau 7,3% mempunyai tingkat pendapatan Rp. 2.600.000-Rp. 4.000.000, sebanyak 6 responden atau 6,3% mempunyai tingkat pendapatan Rp 4.100.000-Rp 5.500.000 dan sebanyak 3 responden atau 3,1% mempunyai tingkat pendapatan lebih dari Rp 5.500.000. Karakteristik berdasarkan masa kerja dapat dilihat pada Tabel 4.6 sebagai berikut:

Tabel 4.6
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Uraian	Frekuensi	Persentase
1	Masa Kerja		
	a. < 5 tahun	49	51,0
	b. 5-10 tahun	33	34,4
	c. 10-15 tahun	8	8,3
	d. 16-20 tahun	3	3,1
	e. > 20 tahun	3	3,1
Total		96	100,0

Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data diolah)

Dari Tabel 4.1 dapat dilihat bahwa responden dengan masa kerja dibawah 1 tahun sebanyak 49 responden atau 51,0%, dengan masa kerja 2 sampai dengan 3 tahun yaitu sebanyak 33 responden atau 34,4%, dengan masa kerja 4 sampai dengan 6 tahun yaitu 8 responden atau 8,3%, dengan masa kerja 7 sampai dengan 9 tahun yaitu 3 responden atau 3,1% dan dengan masa kerja di atas 9 tahun adalah sebanyak 3 responden atau 3,1%.

4.3 Hasil Pengujian Data

4.3.1 Uji Validitas Instrumen

Pengujian validitas data dalam penelitian ini dilakukan secara stastitik, yaitu dengan menggunakan uji *pearson product-moment coefficient of correlation* dengan bantuan SPSS version 23. Berdasarkan output komputer seluruh pernyataan dinyatakan valid karena memiliki tingkat signifikansi dibawah 5 % sedangkan jika dilakukan secara manual maka nilai korelasi yang diperoleh masing-masing pernyataan harus dibandingkan dengan nilai kritis korelasi *product moment* dimana hasilnya menunjukkan bahwa semua pernyataan mempunyai nilai korelasi diatas nilai kritis 5 % yaitu di atas 0,202, sehingga pernyataan-pernyataan tersebut adalah signifikan dan memiliki validitas kontras. Atau dalam bahasa statistik terdapat konsistensi (*internal consistence*) yang berarti pernyataan-pernyataan tersebut mengukur aspek yang sama. Ini berarti data yang diperoleh adalah valid dan dapat dipergunakan untuk penelitian. Untuk mengetahui hasil uji Validitas dapat dilihat pada Tabel 4.7 berikut:

Tabel 4.7
Hasil Uji Validitas

No pertanyaan		Variabel	Koefisien korelasi	Nilai kritis 5 % (N=96)	Ket
1	A1	Y	0,383	0,202	Valid
2	A2		0,422	0,202	Valid
3	A3		0,481	0,202	Valid
4	A4		0,433	0,202	Valid
5	A5		0,567	0,202	Valid
6	B1	X ₁	0,573	0,202	Valid
7	B2		0,557	0,202	Valid
8	B3		0,548	0,202	Valid
10	C1	X ₂	0,626	0,202	Valid
11	C2		0,727	0,202	Valid
12	C3		0,763	0,202	Valid

Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data diolah)

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan semuanya valid, karena mempunyai koefisien korelasi diatas dari nilai kritis korelasi *product moment* yaitu sebesar 0,202 sehingga semua pertanyaan yang terkandung dalam kuesioner penelitian ini dinyatakan valid untuk dilanjutkan penelitian yang lebih mendalam.

4.3.2 Uji Reliabilitas Instrumen

Pengujian Reliabilitas dilakukan dengan internal consistency atau derajat ketepatan jawaban. Untuk pengujian ini digunakan *Statistical Packaged for Social Sciences* (SPSS). Setelah melakukan pengujian reliabilitas untuk mengetahui konsistensi hasil sebuah jawaban tentang tanggapan responden. Untuk melakukan pengujian reliabilitas penulis menggunakan program SPSS versi 23. Reliabilitas yang

kurang dari 0,6 adalah kurang baik, dan apabila lebih besar dari 0,6 dan mendekati angka 1 berarti reliabilitas instrumen adalah baik”.

Tabel 4.8
Uji Reliabilitas Variabel Penelitian (Alpha)

No	Variabel	Nilai Alpha	Nilai Minimal Keandalan	Keandalan
1.	Kinerja Karyawan (Y)	0,677	0,60	Handal
2.	<i>Soft skill</i> (X1)	0,735	0,60	Handal
3.	<i>Hard skill</i> (X2)	0,836	0,60	Handal

Sumber : Data diolah, 2023

Hasil uji reliabilitas dapat dilihat dari nilai cronbach Alpha, nilai cronbach alpa reliabilitas yang baik adalah yang makin mendekati 1. “Reliabilitas yang kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan lebih dari 0,6 dapat diterima dan reliabilitas dengan cronbach alpha 0,8 atau diatasnya adalah baik”.

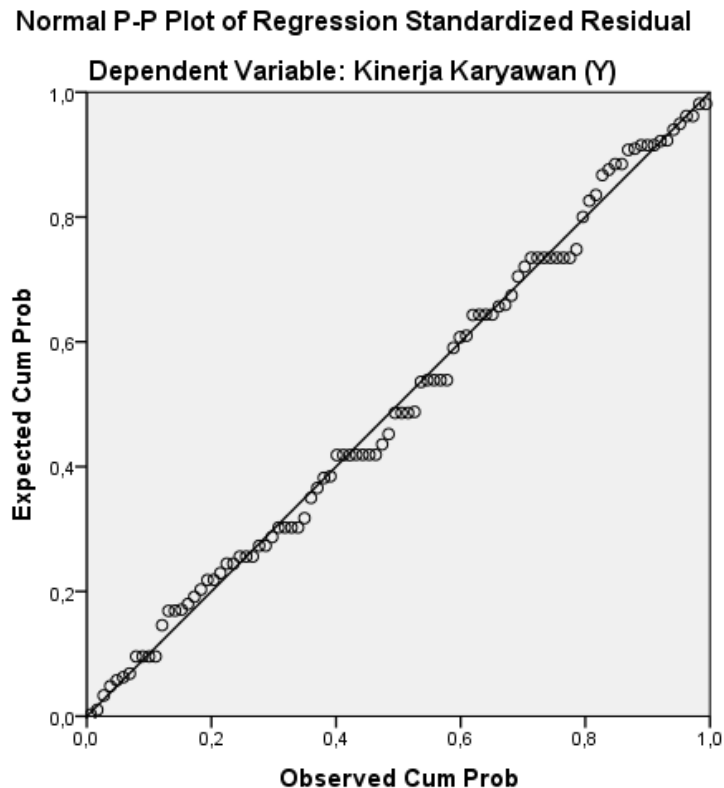
Dari hasil pengujian reliabilitas diatas dapat diketahui bahwa hasil pengujian variabel kinerja karyawan, *soft skill*, *hard skill* adalah reliabel karena melebihi dari 0,60.

4.3.3 Uji Asumsi Klasik

4.3.3.1 Uji Normalitas

Untuk pengujian normalitas data, dalam penelitian ini hanya akan dideteksi melalui Analisis Grafik yang dihasilkan melalui perhitungan regresi dengan SPSS. Data yang normal ditandai dengan sebaran titik-titik data diseputar garis diagonal. Hasil pengujian normalitas data dapat dilihat pada Gambar 4.1 berikut:

Gambar 4.1
Hasil Uji Normalitas



Berdasarkan Gambar IV.1 tersebut dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan menunjukkan indikasi normal. Analisis dari grafik diatas terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. “Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas, dan sebaliknya apabila data menyebar jauh dari garis diagonal dan/atau tidak mengikuti garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi-asumsi normalitas”. Maka model regresi layak dipakai untuk memprediksi variabel berdasarkan masukan variabel independen.

4.3.3.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Jika terjadi korelasi, maka terdapat masalah multikolinearitas. Pada model regresi yang baik tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Untuk uji multikolinearitas pada penelitian ini adalah melihat nilai Variance Inflation Factor (VIF). Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada Tabel 4.9:

Tabel 4.9
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel Bebas	Toleransi	VIF	Keterangan
<i>Soft skill (X1)</i>	0,664	1,506	Non Multikolinieritas
<i>Hard skill (X2)</i>	0,664	1,506	Non Multikolinieritas

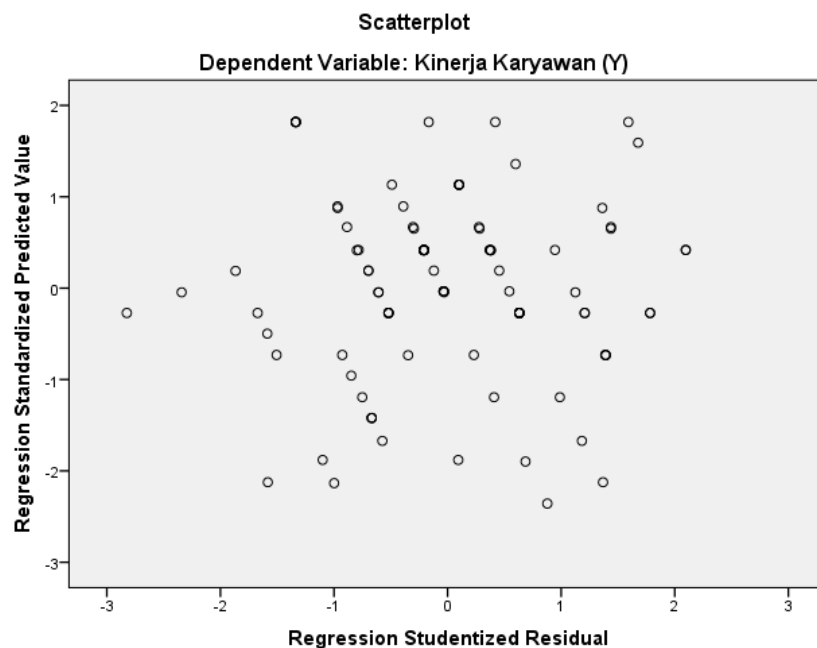
Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data diolah)

Berdasarkan Tabel 4.9 maka dapat menunjukkan bahwa tidak ada satu variable independen yang memiliki nilai Tolerance yang kurang dari 0,10 berarti tidak ada korelasi antara variabel independen. Hasil perhitungan nilai Variance Inflation Factor (VIF) juga menunjukan hal yang sama tidak ada satu variabel independen yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolonieritas antar variabel independen dalam model regresi pada penelitian ini.

4.3.3.3 Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual pada satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas, dan jika varians berbeda disebut Heteroskedastisitas. Hasil pengujian heteroskedastisitas data dalam penelitian ini menggunakan alat bantu SPSS dengan mengamati pola yang terdapat pada Scatterplot, dimana hasilnya dapat dilihat pada Gambar 4.2:

Gambar 4.2
Hasil Pengujian Heteroskedastisitas



Cara mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatter plot* antara SRESID dan ZPRED, jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur

(bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas.

Dari Gambar IV.2 uji heteroskedastisitas terlihat titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik diatas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas

4.4 Analisis Deskriptif

Penelitian ini mengamati dua variabel bebas (*independent variabel*) yaitu variabel *soft skill* (X_1) dan variabel *hard skill* (X_2), juga mengamati satu variabel terikat (*dependent variable*) yaitu variabel Y, kinerja karyawan.

4.4.1 Variabel Kinerja Karyawan

Penjelasan responden tentang variabel kinerja karyawan dapat dilihat pada Tabel 4.10 sebagai berikut:

Tabel 4.10
Penjelasan Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	Dengan adanya kemampuan dan keahlian responden dapat meningkatkan prestasi kerja	0	0	0	0	6	6,3	63	65,6	27	28,1	4,22
2	Responden mampu mencapai target kerja responden	0	0	0	0	4	4,2	58	60,4	34	35,4	4,31

Lanjutan Tabel 4.10

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
3	Responden memiliki minat sesuai dengan bidang kerja responden	0	0	1	1,0	3	3,1	62	64,6	30	91,3	4,25
4	Responden mendapatkan kepuasan kerja karena tugas yang diberikan sesuai dengan pendidikan responden	0	0	2	2,1	13	13,5	54	56,3	27	28,1	4,10
5	Responden dapat melaksanakan pekerjaan dengan inisiatif sendiri	0	0	1	1,0	7	7,3	60	62,5	28	29,2	4,20
Rerata												4,22

Sumber : Data diolah, 2023

Berdasarkan indikator di atas dijelaskan bahwa dengan adanya kemampuan dan keahlian responden dapat meningkatkan prestasi kerja responden dengan nilai rata-rata sebanyak 4,22. Responden mampu mencapai target kerja responden responden dengan nilai rata-rata sebanyak 4,31. Responden memiliki minat sesuai dengan bidang kerja responden responden dengan nilai rata-rata sebanyak 4,25. Responden mendapatkan kepuasan kerja karena tugas yang diberikan sesuai dengan pendidikan responden dengan nilai rata-rata sebanyak 4,10. Responden dapat melaksanakan pekerjaan dengan inisiatif sendiri dengan nilai rata-rata sebanyak 4,20. Dapat disimpulkan nilai rerata variabel kinerja karyawan adalah 4,22 artinya responden menyatakan setuju dengan semua pernyataan yang ada pada kuisioner untuk variabel kinerja karyawan.

4.4.2 Variabel Soft Skill

Hasil penelitian tentang Penjelasan responden mengenai *soft skill* dapat dilihat pada Tabel 4.11 sebagai berikut:

Tabel 4.11
Penjelasan Responden Terhadap Variabel *Soft Skill*

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	Responden memiliki pengetahuan kerja yang baik	0	0	1	1,0	11	11,5	64	66,7	20	20,8	4,07
	Responden dapat menyelesaikan pekerjaan berdasarkan keahlian responden	0	0	0	0	7	7,3	59	61,5	30	31,3	4,24
3	Responden dapat berperilaku dengan baik	0	0	0	0	7	7,3	62	64,6	27	28,1	4,21
Rerata												4,17

Sumber : Data diolah, 2023

Berdasarkan indikator di atas dapat dijelaskan bahwa responden memiliki pengetahuan kerja yang baik dengan nilai rata-rata sebanyak 4,07. Responden dapat menyelesaikan pekerjaan berdasarkan keahlian responden dengan nilai rata-rata sebanyak 4,24. Responden dapat berperilaku dengan baik dengan nilai rata-rata sebanyak 4,21. Dapat disimpulkan nilai rerata variabel *soft skill* adalah 4,17 artinya responden menyatakan setuju dengan semua pernyataan yang ada pada kuisisioner untuk variabel *soft skill*, hal ini berarti *soft skill* mampu memberikan dampak yang positif kepada karyawan.

4.4.3 Variabel *Hard Skill*

Hasil penelitian tentang penjelasan responden terhadap variabel *hard skill* dapat dilihat pada Tabel 4.12 sebagai berikut:

Tabel 4.12
Penjelasan Responden Terhadap Variabel *Hard Skill*

No	Item pertanyaan	Sgt Tdk Setuju		Tidak Setuju		Kurang Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Mean
		Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	Frk	%	
1	Keterampilan yang responden miliki dapat membantu pekerjaan responden	0	0	0	0	14	14,6	50	52,1	32	33,3	4,19
2	Ilmu pengetahuan responden dalam pekerjaan sudah baik	1	1,0	4	4,2	14	14,6	50	52,1	27	28,1	4,02
3	Responden memiliki kemampuan teknologi yang baik	0	0	6	6,3	18	18,8	50	52,1	22	22,9	3,92
Rerata												4,04

Sumber : Data diolah, 2023

Berdasarkan indikator di atas dapat dijelaskan bahwa keterampilan yang responden miliki dapat membantu pekerjaan responden dengan nilai rata-rata sebanyak 4,19. Ilmu pengetahuan responden dalam pekerjaan sudah baik dengan nilai rata-rata sebanyak 4,02. Responden memiliki kemampuan teknologi yang baik dengan nilai rata-rata sebanyak 3,92. Dapat disimpulkan nilai rerata variabel *hard skill* adalah 4,04 artinya responden menyatakan setuju dengan semua pernyataan yang ada pada kuisioner untuk variabel *hard skill*.

4.5 Pembahasan

4.5.1 Analisis Regresi Linier Berganda

Hipotesis menyatakan bahwa *soft skill* (X_1) dan *hard skill* (X_2). terhadap kinerja karyawan pada UMKM Souvenir di Kota Banda Aceh. Model yang digunakan untuk menduga pengaruh tersebut adalah:

Tabel 4.13
Pengaruh variabel bebas terhadap Kinerja Karyawan

Nama variabel	B	Standar Error	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig.
Konstanta	3,078	0,323	9,523	1,986	0,000
<i>Soft skill</i>	0,285	0,094	3,032	1,986	0,002
<i>Hard skill</i>	0,191	0,090	2,122	1,986	0,041

Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data diolah)

Berdasarkan hasil *ouput* komputer melalui program SPSS seperti terlihat tabel diatas, maka diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut,

$$Y = 3,078 + 0,285X_1 + 0,191X_2$$

Dari persamaan regresi di atas dapat diketahui hasil penelitian sebagai berikut:

1) Koefesien Regresi (β)

- a. Dalam penelitian nilai konstanta adalah 3,078 artinya bila mana *soft skill* (X_1) dan *hard skill* (X_2), dianggap konstan, maka kinerja karyawan pada UMKM Souvenir di Kota Banda Aceh, adalah sebesar 3,078 pada satuan skala likert atau kinerja karyawan berpengaruh masih rendah.
- b. Koefisien regresi *soft skill* (X_1) sebesar 0,285. Artinya setiap 100% pada variabel *soft skill* secara relaif akan meningkatkan kinerja karyawan pada UMKM Souvenir di Kota Banda Aceh sebesar 28,5% dengan asumsi variabel *hard skill* (X_2) dianggap konstan.

c. Koefisien regresi *hard skill* (X_2) sebesar 0,191. Artinya setiap 100% pada variabel *hard skill* secara relatif akan meningkatkan kinerja karyawan pada UMKM Souvenir di Kota Banda Aceh sebesar 19,1% dengan asumsi variabel *soft skill* (X_1), dianggap konstan.

Berdasarkan hasil analisis diatas dapat diketahui bahwa dari ke dua variabel yang diteliti ternyata variabel *soft skill* mempunyai pengaruh dominan dalam meningkatkan kinerja karyawan pada UMKM Souvenir di Kota Banda Aceh karena diperoleh koefisien regresi sebesar 28,5%.

2) Koefisien Korelasi (R) dan Determinasi

Untuk mengetahui seberapa besar kenaikan suatu linier dapat dijelaskan melalui hubungan antara variabel-variabel (korelasi). Jika seluruh nilai dari variabel-variabel tersebut dapat memenuhi suatu persamaan dengan benar, maka dapat dikatakan terdapat korelasi yang sempurna dalam model analisis ini. Dari output SPSS dapat diketahui tingkat hubungan variabel bebas dengan variabel terikat antara lain:

Tabel 4.14
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,556 ^a	0,327	0,308	0,34949

Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data diolah)

Berdasarkan dari *output* komputer diatas maka diperoleh koefisien korelasi dalam penelitian diperoleh nilai sebesar 0,556 dimana dengan nilai tersebut terdapat hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat

adalah sebesar 55,6%. Artinya *soft skill* (X_1) dan *hard skill* (X_2) mempunyai hubungan yang sedang terhadap kinerja karyawan pada UMKM Souvenir di Kota Banda Aceh .

Sementara itu koefisien determinasi yang diperoleh dengan nilai sebesar 0,308 artinya bahwa sebesar 30,8% perubahan dalam variabel terikat (kinerja karyawan pada UMKM Souvenir di Kota Banda Aceh) dapat dijelaskan oleh perubahan dalam faktor-faktor *soft skill* (X_1) dan *hard skill* (X_2). Sedangkan selebihnya sebesar 69,2% dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar 2 variabel seperti dijelaskan diatas seperti kompetensi, pengalaman kerja dan kompensasi.

4.5.2 Uji Parsial

Untuk menguji pengaruh *soft skill* dan *hard skill* terhadap kinerja karyawan pada UMKM Souvenir di Kota Banda Aceh, digunakan uji Statistik t (uji t). Apabila nilai $t_{hitung} > \text{nilai } t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sebaliknya apabila nilai $t_{hitung} < \text{nilai } t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hasil pengujian hipotesis secara parsial dapat dilihat pada IV.12. Dapat ketahu besarnya nilai t_{hitung} dari setiap variable independen dalam penelitian ini. Nilai t_{hitung} dari setiap variabel independen akan dibandingkan dengan nilai t_{tabel} dengan menggunakan tingkat kepercayaan (*confidence interval*) 95% atau $\alpha = 0,05$.

1. Pengaruh *Soft skill* (X_1)

Pengaruh *Soft skill* (X_1) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) secara parsial dapat dilihat pada Tabel 4.13 nilai t_{hitung} (3,032) lebih besar dari t_{tabel} (1,986), maka keputusannya adalah menolak H_{01} dan menerima H_{a1} . Dari hasil uji secara parsial bahwa *soft skill* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada UMKM Souvenir di Kota Banda Aceh.

2. Pengaruh *Hard skill* (X_2)

Pengaruh *hard skill* terhadap variabel kinerja karyawan (Y) secara parsial dapat dilihat pada Tabel 4.13 nilai t_{hitung} (2,122) lebih besar dari nilai t_{tabel} (1,986) nilai $t_{hitung} > \text{nilai } t_{tabel}$, maka keputusannya adalah menolak H_{02} dan menerima H_{a2} . Dari hasil uji secara parsial bahwa *hard skill* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan UMKM Souvenir di Kota Banda Aceh.

4.5.3 Uji Simultan

Untuk menguji pengaruh *Soft skill* dan *Hard skill* secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada UMKM Souvenir di Kota Banda Aceh digunakan uji Statistik F (uji F). Apabila nilai $F_{hitung} > \text{nilai } F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sebaliknya apabila nilai $F_{hitung} < \text{nilai } F_{table}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Tabel 4.15
Hasil Uji Secara Simultan

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F_{hitung}	F_{tabel}	Sig.
1 Regression	5,654	2	2,827	23,172	3,094	0,000 ^b
Residual	11,359	93	0,122			

Total	17,013	95			
-------	--------	----	--	--	--

Sumber: Hasil Penelitian, 2023 (Data diolah)

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 23,172 dengan signifikansi 0,000, sedangkan F_{table} pada tingkat kepercayaan (*confidence interval*) 95% atau $\alpha = 0,05$ adalah 3,094. Dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{table} , maka F_{hitung} (23,172) lebih besar dari F_{table} (3,094). Keputusannya adalah menerima H_{a3} dan menolak H_{o3} , artinya secara simultan variabel *soft skill* dan *hard skill* berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada UMKM Souvenir di Kota Banda Aceh.

4.5.4 Implikasi Penelitian

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *soft skill* dan *hard skill* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada UMKM Souvenir di Kota Banda Aceh. Artinya penelitian ini sama dengan penelitian sebelumnya yaitu penelitian dari Muthmainna, (2022) dan Marsriady (2021) karena variabel independen yang diteliti sama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen. Implikasi dalam penelitian ini yaitu *soft skill* karyawan mampu meningkatkan kinerja karyawan, artinya semakin tinggi *soft skill* karyawan maka semakin meningkat kinerjanya. *Skill* yang dimiliki memiliki mempunyai manfaat dan tujuan terhadap organisasi. 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* merupakan keahlian yang dimiliki pegawai sebagai persyaratan untuk memenuhi

kebutuhan instansi, selain harus memiliki keahlian, di era persaingan yang ketat ini juga dituntut untuk memiliki *soft skill* yaitu ketrampilan seseorang dalam berhubungan dengan orang lain atau pelanggan dan ketrampilan seseorang dalam mengatur dirinya sendiri.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian, pengolahan, dan analisis data yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. *Soft skill* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada UMKM Souvenir di Kota Banda Aceh.
2. *Hard skill* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada UMKM Souvenir di Kota Banda Aceh.
3. *Soft skill* dan *hard skill* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada UMKM Souvenir di Kota Banda Aceh.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian maka, penulis ingin menyampaikan beberapa saran ke UMKM Souvenir di Kota Banda Aceh sebagai berikut:

1. Disarankan kepada karyawan dapat meningkatkan *soft skill* menjadi lebih baik misalnya memiliki ide-ide yang unik atau menarik dalam melayani pelanggan atau memiliki keahlian lainnya yang dapat meningkatkan kinerja karyawan.
2. Disarankan kepada karyawan UMKM Souvenir di Kota Banda Aceh mampu meningkatkan *hard skill* dengan mampu menguasai berbagai teknologi yang sesuai dengan kebutuhan di tempat kerja masing-masing karyawan atau saling berbagi keahlian kepada karyawan lainnya.

3. Untuk penelitian selanjutnya agar tidak hanya meneliti variabel *soft skill* dan *hard skill* saja, melainkan meneliti variabel lainnya seperti kemampuan kerja, pengalaman kerja dan kompetensi.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustine, Syafitri dan Suhermin (2018). Pengaruh Kepribadian Dan Kemampuan Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen Vol 5, No 9*, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya
- Arikunto, Suharsimi. (2019). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Choirina, F. D. (2018). *Analisis Pengaruh Praktek Knowledge Management Dalam Memediasi Dukungan Information Technology Terhadap Kinerja Karyawan*. Tesis. Universitas Diponegoro, Indonesia.
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariete dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Penerbit Undip
- Handoko, T. H. (2018). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: BPPE.
- Irawati, A. (2020). Pengaruh Soft skill Dan Hard skill Terhadap Kinerja Pada PT Cahaya Indah Madya Pratama Lamongan. *Eco-Entrepreneurship*, Vol. 6, No. 1, Hlm 97-107.
- Ismail, Solihin. (2019). *Pengantar Manajemen*, Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Kreitner & Kinicki. (2018). *Organizational Behavior*. 8th Edition. McGraw Hill International Edition.
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. (2018). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Kristiani, Diah Ayu., Ari Pradhanawati., Andi Wijayanto (2017) Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Operator PT. Indonesia Power Unit Bisnis Pembangkitan Semarang) *Diponegoro Journal Of Social And Politik*.
- Mangkunegara AA. Anwar Prabu. (2018). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Rafika ADITAMA.
- Mansari, L.H. (2019). Pengaruh Hard Skill dan Soft Skill Terhadap Kinerja Pegawai di SMP Negeri 3 Camba Kab. Maros. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, Vol. 1, No. 1, Hlm 1-11.
- Masriady. (2021). Pengaruh Hard Skill dan Soft Skill Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Indojoya Agrinusa Unit Hatchery Pekanbaru. *Jurnal Ekonomi dan Ilmu Sosial*, Vol. 1, No. 1, Hlm 1-11.

- Muthmainna, A. (2022). Pengaruh Hard Skill Dan Soft Skill Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Majene. *Economy Deposit Journal (E-DJ)*, Vol. 4, No. 1, Hlm 294-299.
- Rasid, Z., Dkk. (2018). Pengaruh hard Skill Dan Soft Skill Terhadap Kinerja karyawan PERUM DAMRI Manado. *Jurnal EMBA*. ISSN: 2303-1174. Vol.6 No.2. Hal. 1008-1017. Universitas Sam Ratulangi Manado
- Rivai, Veithzal. & Sagala, E.J. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Robbins SP, dan Judge. (2017). *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat.
- Robbins, Stephen. P. & Timothy, A. Judge. (2019). *Perilaku Organisasi*. Jakarta. Salemba Empat.
- Sedarmayanti. (2019). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Sendow. (2017). Pengaruh Knowledge Management, Skill Dan Attitude Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Bank Sulutgo Kantor Pusat Di Manado). *Jurnal Manajemen*
- Siagian, S. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit.
- Siahaan & Novita Sari. (2017). Pengaruh Hard Skill Dan Soft Skill Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Sumatera. *Jurnal Plans Penelitian Ekonomi & Bisnis*. ISSN: 1978-7057. E-ISSN: 2527-306X. Universitas Negeri Medan
- Siahan, N. S. (2017). Pengaruh Hard Skill dan Soft Skill Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Sumatera. *Jurnal Plans*, Vol. 12, No. 2, Hlm 143-153.
- Sugiharta, Bagus Jaka (2017) Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Member Oriflame Di Bali *e-journal Jurusan Pendidikan Ekonomi Vol:10 No:2* Jurusan Pendidikan Ekonomi, Fakultas Ekonomi Universitas Pendidikan Ganesha Singaraja, Indonesia
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&B*. Bandung: Alfabeta.
- Suhartini. (2017). Pengaruh Pengetahuan, Keterampilan Dan Kemampuan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Industri Kerajinan Kulit di Manding, Bantul, Yogyakarta). *Jurnal Manajemen Vol. 1, No. 2*
- Sundiman, Didi. (2017). Pengaruh Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris Pada PT. SMS Kabupaten Kotawaringin Timur). *DeReMa Jurnal Manajemen Vol. 12 No. 1*

KUISIONER

Kuisisioner ini dimaksudkan untuk penulisan karya akhir yang bersifat ilmiah sebagai persyaratan tugas akhir pada Universitas Muhammadiyah Aceh, yang difokuskan pada bidang manajemen.

Petunjuk pengisian : Beri tanda (√) pada *coulum*, yang sesuai dengan pertanyaan yang dipilih berdasarkan kondisi instansi anda.

1. Identitas anda

1. Umur

- a. 20-25 Tahun ☐
- b. 26-31 Tahun ☐
- c. 32-37 Tahun ☐
- d. 38-43 Tahun ☐
- e. 44-50 Tahun ☐
- f. ≥ 51 Tahun ☐

2. Jenis kelamin

- a. Pria ☐
- b. Wanita ☐

3. Status perkawinan

- a. Belum menikah ☐
- b. Menikah ☐

4. Tingkat Pendidikan

- a. SLTA ☐
- b. Diploma (D3) ☐
- c. Sarjana (S1) ☐
- d. Pasca Sarjana (S2-S3) ☐

5. Penghasilan perbulan

- a. Rp. 1.000.000 - Rp. 2.500.000 ☐
- b. Rp. 2.600.000 - Rp. 4.000.000 ☐
- c. Rp. 4.100.000 - Rp. 5.500.000 ☐
- d. $\geq$ Rp. 5.500.000 ☐

6. Masa Kerja

- a. 1 Tahun ☐
- b. 2-3 Tahun ☐
- c. 4-6 Tahun ☐
- d. 7-9 Tahun ☐
- e. > 9 Tahun ☐

Keterangan :

No	Jawaban	Skor
1	Sangat tidak setuju	1
1	Tidak setuju	2
2	Kurang setuju	3
3	Setuju	4
4	Sangat setuju	5

a. Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1	Dengan adanya kemampuan dan keahlian saya dapat meningkatkan prestasi kerja					
2	Saya mampu mencapai target kerja saya					
3	Saya memiliki minat sesuai dengan bidang kerja saya					
4	Saya mendapatkan kepuasan kerja karena tugas yang diberikan sesuai dengan pendidikan saya					
5	Saya dapat melaksanakan pekerjaan dengan inisiatif sendiri					

b. Soft Skill (X_1)

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1	Saya memiliki pengetahuan kerja yang baik					
2	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan berdasarkan keahlian saya					
3	Saya dapat berperilaku dengan baik					

c. Hard Skill (X_2)

No	Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1	Keterampilan yang saya miliki dapat membantu pekerjaan saya					
2	Ilmu pengetahuan saya dalam pekerjaan sudah baik					
3	Saya memiliki kemampuan teknologi yang baik					

Lampiran 2 Jawaban Dari Kuisisioner

NO	Karakteristik						Indikator					Y	Indikator			X1	Indikator			X2
	IR1	IR2	IR3	IR4	IR5	IR6	A1	A2	A3	A4	A5		B1	B2	B3		C1	C2	C3	
1	1	2	1	1	1	1	5	5	5	5	5	5,00	4	5	4	4,33	5	4	4	4,33
2	1	1	1	1	1	2	5	5	5	5	5	5,00	5	5	5	5,00	5	5	4	4,67
3	1	1	1	1	1	1	4	5	4	4	4	4,20	4	4	4	4,00	5	4	4	4,33
4	1	1	1	1	1	2	4	4	4	4	4	4,00	4	4	5	4,33	5	4	4	4,33
5	1	1	1	1	1	1	4	3	3	3	4	3,40	4	4	4	4,00	4	5	4	4,33
6	1	1	1	1	1	1	5	4	5	4	4	4,40	5	5	5	5,00	4	4	4	4,00
7	1	1	1	1	2	2	4	5	4	4	4	4,20	4	5	4	4,33	4	5	5	4,67
8	2	1	1	1	1	1	4	4	3	3	3	3,40	3	4	3	3,33	3	3	2	2,67
9	1	1	1	1	1	1	3	4	4	4	4	3,80	3	4	4	3,67	3	3	3	3,00
10	1	2	1	3	2	2	4	4	4	5	5	4,40	4	4	4	4,00	5	5	5	5,00
11	1	1	1	1	1	1	5	5	5	4	5	4,80	5	4	5	4,67	4	4	4	4,00
12	1	1	1	1	1	1	5	4	4	4	4	4,20	3	4	4	3,67	4	3	3	3,33
13	1	1	1	1	1	1	5	3	5	2	3	3,60	2	4	5	3,67	4	1	2	2,33
14	1	1	1	1	1	2	4	4	4	5	4	4,20	4	5	4	4,33	4	5	4	4,33
15	1	2	1	1	1	1	4	4	4	5	4	4,20	4	4	4	4,00	4	3	3	3,33
16	2	1	1	1	1	1	4	4	5	5	4	4,40	3	4	4	3,67	3	4	3	3,33
17	1	1	1	1	1	2	5	4	4	3	4	4,00	3	4	4	3,67	4	4	4	4,00
18	2	1	1	1	1	1	4	4	4	3	4	3,80	3	3	4	3,33	3	3	4	3,33
19	1	1	1	1	1	1	3	4	4	4	3	3,60	3	3	3	3,00	3	4	3	3,33
20	1	1	1	1	1	3	5	5	5	4	5	4,80	4	5	4	4,33	5	4	5	4,67
21	2	1	1	1	1	1	3	4	4	4	3	3,60	4	4	4	4,00	4	3	3	3,33
22	1	2	2	1	1	1	5	5	5	5	5	5,00	4	5	4	4,33	5	4	4	4,33
23	1	1	1	1	1	2	4	5	4	4	4	4,20	4	5	4	4,33	4	4	3	3,67
24	1	1	1	1	1	1	4	3	4	4	4	3,80	4	4	4	4,00	4	3	3	3,33
25	1	1	1	1	1	3	4	5	4	3	4	4,00	4	4	4	4,00	4	4	4	4,00
26	1	1	1	1	1	1	4	4	4	3	4	3,80	3	4	4	3,67	3	3	3	3,00
27	1	2	1	1	1	2	4	3	4	4	4	3,80	3	4	4	3,67	4	3	3	3,33
28	1	1	1	1	1	2	3	4	4	4	3	3,60	4	4	4	4,00	4	4	4	4,00
29	2	1	1	1	2	1	4	5	4	4	4	4,20	4	4	4	4,00	5	5	5	5,00
30	1	2	2	1	1	1	4	4	4	5	5	4,40	4	5	4	4,33	5	4	5	4,67
31	1	1	1	1	1	2	4	5	4	3	5	4,20	4	4	4	4,00	5	5	5	5,00
32	1	2	1	1	3	4	4	4	4	5	5	4,40	5	5	5	5,00	4	4	4	4,00
33	1	2	1	1	1	1	4	4	5	4	5	4,40	4	4	4	4,00	4	4	4	4,00
34	1	2	1	1	1	1	5	4	4	4	3	4,00	4	5	5	4,67	4	4	4	4,00
35	1	2	1	1	1	1	4	4	4	4	4	4,00	5	4	5	4,67	4	5	4	4,33
36	1	1	1	1	2	2	4	4	5	4	4	4,20	5	4	5	4,67	5	4	4	4,33
37	1	2	1	1	1	1	5	4	4	5	4	4,40	4	5	4	4,33	4	5	4	4,33
38	1	1	1	1	1	2	4	5	4	5	4	4,40	4	4	4	4,00	4	4	4	4,00
39	2	2	1	3	3	3	5	5	5	4	4	4,60	4	4	4	4,00	4	5	4	4,33
40	1	1	1	1	1	2	4	5	4	4	4	4,20	4	5	4	4,33	4	5	4	4,33
41	1	2	1	1	1	2	4	5	4	4	4	4,20	4	4	4	4,00	5	5	5	5,00
42	1	1	1	3	3	5	4	5	4	4	4	4,20	4	4	4	4,00	5	5	5	5,00
43	1	1	1	1	1	3	5	4	4	5	4	4,40	4	4	4	4,00	5	5	5	5,00
44	3	2	2	3	4	5	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4,00	5	4	4	4,33
45	3	2	2	2	2	5	4	5	4	4	5	4,40	4	4	4	4,00	5	5	5	5,00
46	1	1	1	1	1	2	4	5	4	5	4	4,40	4	4	4	4,00	4	4	4	4,00
47	1	1	1	1	1	2	4	4	4	5	5	4,40	5	5	5	5,00	5	5	5	5,00
48	1	1	1	1	1	1	5	4	5	4	4	4,40	4	4	5	4,33	4	4	3	3,67
49	1	1	1	1	1	1	4	5	4	4	4	4,20	4	3	3	3,33	3	2	4	3,00
50	2	1	2	1	1	1	4	4	4	5	2	3,80	3	4	4	3,67	4	3	2	3,00
51	1	2	1	1	1	2	4	4	3	3	4	3,60	4	4	4	4,00	5	5	4	4,67
52	1	2	1	2	1	1	4	4	5	3	4	4,00	4	4	3	3,67	3	2	2	2,33
53	1	2	1	1	1	1	4	5	5	4	4	4,40	4	3	3	3,33	4	2	2	2,67
54	1	1	1	1	1	1	4	5	5	4	4	4,40	4	3	3	3,33	3	4	3	3,33
55	2	1	1	1	1	1	3	4	4	5	5	4,20	4	3	3	3,33	3	2	2	2,33

56	1	1	1	1	1	1	4	5	5	4	4	4,40	5	5	4	4,67	4	4	4	4,00
57	1	1	1	1	1	1	5	4	4	5	5	4,60	4	4	5	4,33	4	4	5	4,33
58	1	2	1	1	1	2	5	4	4	5	5	4,60	4	4	4	4,00	3	4	3	3,33
59	2	1	2	2	1	1	5	4	4	4	5	4,40	4	4	4	4,00	4	5	3	4,00
60	1	1	1	1	1	1	5	5	5	4	4	4,60	4	4	4	4,00	3	3	4	3,33
61	2	2	1	2	2	2	4	5	5	4	4	4,40	4	4	5	4,33	4	4	4	4,00
62	1	1	2	2	2	2	5	4	4	4	4	4,20	5	5	4	4,67	4	4	4	4,00
63	1	1	1	1	1	2	4	5	5	4	4	4,40	5	5	5	5,00	4	4	4	4,00
64	2	2	2	1	1	1	4	4	4	4	4	4,00	5	4	4	4,33	5	5	5	5,00
65	1	1	1	1	1	1	4	5	5	5	5	4,80	4	4	4	4,00	5	4	3	4,00
66	1	1	1	1	1	1	4	4	4	3	4	3,80	4	3	5	4,00	3	3	3	3,00
67	2	1	1	1	1	1	4	5	5	3	4	4,20	4	5	4	4,33	4	4	3	3,67
68	1	2	1	1	1	1	5	4	4	5	5	4,60	5	5	5	5,00	5	4	4	4,33
69	1	2	1	1	1	1	4	4	4	5	5	4,40	4	4	4	4,00	4	3	5	4,00
70	1	1	1	1	1	1	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4,00	4	4	4	4,00
71	1	1	1	1	1	3	4	4	4	4	4	4,00	5	5	5	5,00	5	5	5	5,00
72	1	2	1	1	1	2	5	4	4	4	4	4,20	4	5	4	4,33	5	3	3	3,67
73	1	1	1	1	1	2	4	4	4	4	4	4,00	4	4	5	4,33	4	4	4	4,00
74	1	2	1	1	1	2	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4,00	4	4	4	4,00
75	1	2	1	1	1	3	4	4	4	3	3	3,60	4	4	4	4,00	3	4	4	3,67
76	6	2	2	1	4	1	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4,00	5	4	4	4,33
77	1	1	1	1	3	2	5	5	5	5	5	5,00	5	5	5	5,00	5	5	5	5,00
78	1	1	1	1	3	4	4	4	4	4	4	4,00	5	5	5	5,00	5	5	5	5,00
79	1	2	1	1	3	2	4	4	4	4	4	4,00	5	5	5	5,00	5	5	5	5,00
80	1	1	1	1	1	2	5	5	4	4	4	4,40	4	4	4	4,00	4	4	4	4,00
81	1	1	1	1	1	4	4	5	5	5	5	4,80	4	4	4	4,00	4	4	4	4,00
82	6	1	1	1	1	2	5	4	5	4	5	4,60	3	4	4	3,67	4	4	4	4,00
83	1	1	1	1	1	3	4	5	4	5	5	4,60	5	5	5	5,00	5	5	5	5,00
84	1	1	1	1	1	1	4	4	5	3	4	4,00	4	4	5	4,33	4	4	4	4,00
85	1	1	1	3	1	2	5	5	5	4	4	4,60	4	4	4	4,00	4	4	4	4,00
86	1	2	1	1	1	1	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4,00	4	4	4	4,00
87	1	1	1	1	1	2	3	4	4	5	5	4,20	4	4	5	4,33	4	4	4	4,00
88	2	2	2	1	1	2	4	4	5	4	5	4,40	4	4	4	4,00	4	4	4	4,00
89	1	2	1	1	1	1	4	4	4	4	4	4,00	5	5	5	5,00	5	5	5	5,00
90	1	1	1	1	1	1	4	4	4	5	5	4,40	5	5	5	5,00	4	4	4	4,00
91	1	2	1	1	1	3	4	4	5	5	5	4,60	4	4	4	4,00	4	4	4	4,00
92	1	1	1	3	1	1	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4,00	5	5	5	5,00
93	6	1	2	1	4	1	5	5	5	4	5	4,80	4	5	4	4,33	5	5	5	5,00
94	1	1	1	1	1	1	4	4	5	4	4	4,20	5	5	5	5,00	4	4	4	4,00
95	2	1	1	1	1	2	5	4	1	2	4	3,20	4	4	4	4,00	4	4	4	4,00
96	1	1	1	1	1	2	4	5	4	4	4	4,20	4	5	4	4,33	5	4	4	4,33

Lampiran 3 Frequencies Identitas Responden

Umur

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 25 tahun	77	80,2	80,2	80,2
	26-31 tahun	14	14,6	14,6	94,8
	32-37 tahun	2	2,1	2,1	96,9
	> 51 tahun	3	3,1	3,1	100,0
	Total	96	100,0	100,0	

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Pria	64	66,7	66,7	66,7
	Wanita	32	33,3	33,3	100,0
	Total	96	100,0	100,0	

Status Perkawinan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Belum menikah	85	88,5	88,5	88,5
	Menikah	11	11,5	11,5	100,0
	Total	96	100,0	100,0	

Tingkat Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SLTA	85	88,5	88,5	88,5
	Diploma	5	5,2	5,2	93,8
	Sarjana	6	6,3	6,3	100,0
	Total	96	100,0	100,0	

Penghasilan Perbulan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Rp. 1.000.000 - Rp. 2.500.000	80	83,3	83,3	83,3
	Rp. 2.600.000 - Rp. 4.000.000	7	7,3	7,3	90,6
	Rp. 4.100.000 - Rp. 5.500.000	6	6,3	6,3	96,9
	>Rp. 5.500.000	3	3,1	3,1	100,0
	Total	96	100,0	100,0	

Masa Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 1 Tahun	49	51,0	51,0	51,0
	2-3 Tahun	33	34,4	34,4	85,4
	4-6 Tahun	8	8,3	8,3	93,8
	7-9 Tahun	3	3,1	3,1	96,9
	> 9 Tahun	3	3,1	3,1	100,0
	Total	96	100,0	100,0	

Lampiran 4 Frequencies Kinerja Karyawan (Y)

A1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	6	6,3	6,3	6,3
	S	63	65,6	65,6	71,9
	SS	27	28,1	28,1	100,0
	Total	96	100,0	100,0	

A2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	4	4,2	4,2	4,2
	S	58	60,4	60,4	64,6
	SS	34	35,4	35,4	100,0
	Total	96	100,0	100,0	

A3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1,0	1,0	1,0
	KS	3	3,1	3,1	4,2
	S	62	64,6	64,6	68,8
	SS	30	31,3	31,3	100,0
	Total	96	100,0	100,0	

A4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	2,1	2,1	2,1
	KS	13	13,5	13,5	15,6
	S	54	56,3	56,3	71,9
	SS	27	28,1	28,1	100,0
	Total	96	100,0	100,0	

A5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1,0	1,0	1,0
	KS	7	7,3	7,3	8,3
	S	60	62,5	62,5	70,8
	SS	28	29,2	29,2	100,0
	Total	96	100,0	100,0	

Lampiran 5 Frequencies Soft Skill (X₁)

B1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	1,0	1,0	1,0
	KS	11	11,5	11,5	12,5
	S	64	66,7	66,7	79,2
	SS	20	20,8	20,8	100,0
	Total	96	100,0	100,0	

B2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	7	7,3	7,3	7,3
	S	59	61,5	61,5	68,8
	SS	30	31,3	31,3	100,0
	Total	96	100,0	100,0	

B3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	7	7,3	7,3	7,3
	S	62	64,6	64,6	71,9
	SS	27	28,1	28,1	100,0
	Total	96	100,0	100,0	

Lampiran 6 Frequencies Hard Skill (X₂)

C1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	KS	14	14,6	14,6	14,6
	S	50	52,1	52,1	66,7
	SS	32	33,3	33,3	100,0
	Total	96	100,0	100,0	

C2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	1,0	1,0	1,0
	TS	4	4,2	4,2	5,2
	KS	14	14,6	14,6	19,8
	S	50	52,1	52,1	71,9
	SS	27	28,1	28,1	100,0
	Total	96	100,0	100,0	

C3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	6	6,3	6,3	6,3
	KS	18	18,8	18,8	25,0
	S	50	52,1	52,1	77,1
	SS	22	22,9	22,9	100,0
	Total	96	100,0	100,0	

Lampiran 7 Reliability & Validitas Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,677	5

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
A1	4,22	,547	96
A2	4,31	,549	96
A3	4,25	,616	96
A4	4,10	,703	96
A5	4,20	,609	96

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
A1	16,86	2,792	,383	,595
A2	16,77	2,557	,422	,529
A3	16,83	2,330	,481	,495
A4	16,98	2,231	,433	,526
A5	16,89	2,208	,567	,443

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
21,08	3,425	1,851	5

ANOVA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Between People	65,067	95	,685		
Within People					
Between Items	2,237	4	,559	1,930	,105
Residual	110,163	380	,290		
Total	112,400	384	,293		
Total	177,467	479	,370		

Grand Mean = 4,22

Lampiran 8 Reliability & Validitas Soft Skill (X₁)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,735	3

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
B1	4,07	,603	96
B2	4,24	,576	96
B3	4,21	,560	96

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
B1	8,45	,945	,573	,633
B2	8,28	1,004	,557	,652
B3	8,31	1,038	,548	,662

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
12,52	1,979	1,407	3

ANOVA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Between People	62,653	95	,660	4,317	,015
Within People	1,507	2	,753		
Residual	33,160	190	,175		
Total	34,667	192	,181		
Total	97,319	287	,339		

Grand Mean = 4,17

Lampiran 9 Reliability & Validitas Hard Skill (X₂)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,836	3

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
C1	4,19	,670	96
C2	4,02	,833	96
C3	3,92	,816	96

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
C1	7,94	2,354	,626	,844
C2	8,10	1,779	,727	,746
C3	8,21	1,767	,763	,706

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
12,12	4,089	2,022	3

ANOVA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
Between People	129,500	95	1,363	8,026	,000
Within People					
Between Items	3,583	2	1,792		
Residual	42,417	190	,223		
Total	46,000	192	,240		
Total	175,500	287	,611		

Grand Mean = 4,04

Lampiran 10 Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Hard Skill (X2), Soft Skill (X1) ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,556 ^a	,327	,308	,34949

a. Predictors: (Constant), Hard Skill (X2), Soft Skill (X1)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5,654	2	2,827	23,172	,000 ^b
	Residual	11,359	93	,122		
	Total	17,013	95			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Hard Skill (X2), Soft Skill (X1)

Coefficients^a

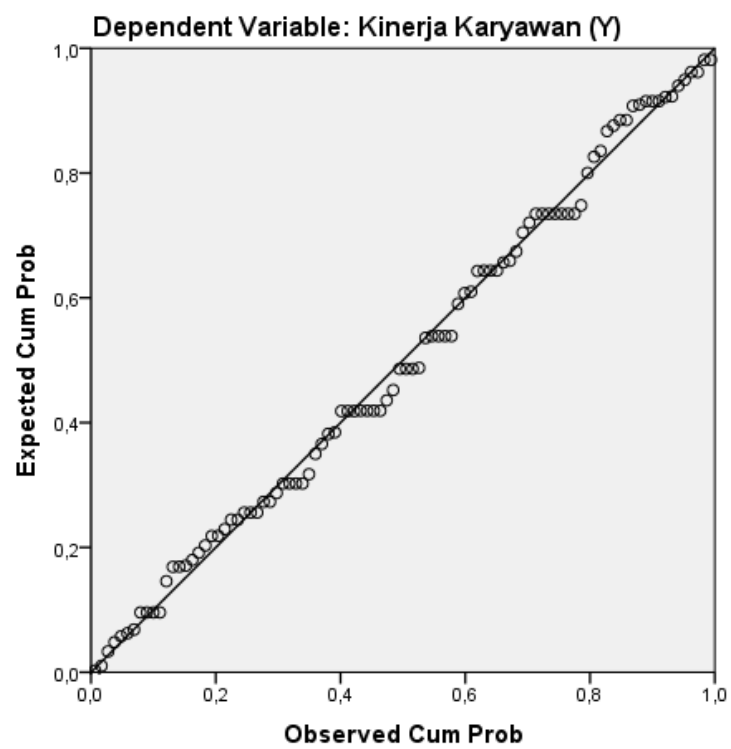
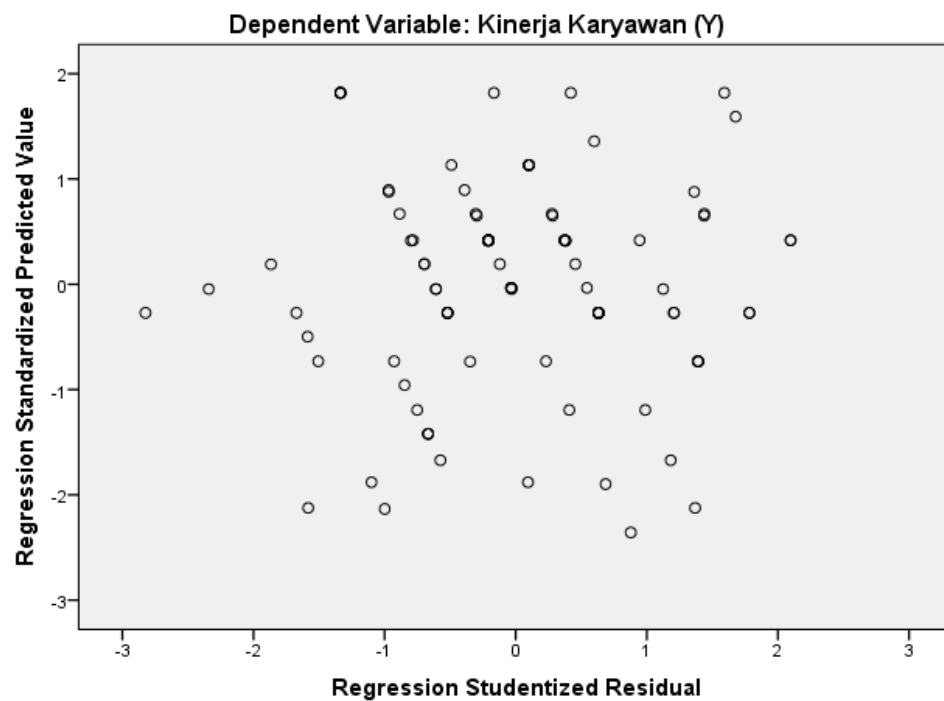
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,078	,323		9,523	,000
	Soft Skill (X1)	,285	,094	,335	3,032	,002
	Hard Skill (X2)	,191	,090	,265	2,122	,041

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Soft Skill (X1)	,664	1,506
	Hard Skill (X2)	,664	1,506

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual**Scatterplot**

Nilai F Tabel Pada Tingkat Keyakinan 95%

DF 2	DF 1					
	1	2	3	4	5	6
1	161,446	199,499	215,707	224,583	230,160	233,988
2	18,513	19,000	19,164	19,247	19,296	19,329
3	10,128	9,552	9,277	9,117	9,013	8,941
4	7,709	6,944	6,591	6,388	6,256	6,163
5	6,608	5,786	5,409	5,192	5,050	4,950
6	5,987	5,143	4,757	4,534	4,387	4,284
7	5,591	4,737	4,347	4,120	3,972	3,866
8	5,318	4,459	4,066	3,838	3,688	3,581
9	5,117	4,256	3,863	3,633	3,482	3,374
10	4,965	4,103	3,708	3,478	3,326	3,217
11	4,844	3,982	3,587	3,357	3,204	3,095
12	4,747	3,885	3,490	3,259	3,106	2,996
13	4,667	3,806	3,411	3,179	3,025	2,915
14	4,600	3,739	3,344	3,112	2,958	2,848
15	4,543	3,682	3,287	3,056	2,901	2,790
16	4,494	3,634	3,239	3,007	2,852	2,741
17	4,451	3,592	3,197	2,965	2,810	2,699
18	4,414	3,555	3,160	2,928	2,773	2,661
19	4,381	3,522	3,127	2,895	2,740	2,628
20	4,351	3,493	3,098	2,866	2,711	2,599
21	4,325	3,467	3,072	2,840	2,685	2,573
22	4,301	3,443	3,049	2,817	2,661	2,549
23	4,279	3,422	3,028	2,796	2,640	2,528
24	4,260	3,403	3,009	2,776	2,621	2,508
25	4,242	3,385	2,991	2,759	2,603	2,490
26	4,225	3,369	2,975	2,743	2,587	2,474
27	4,210	3,354	2,960	2,728	2,572	2,459
28	4,196	3,340	2,947	2,714	2,558	2,445
29	4,183	3,328	2,934	2,701	2,545	2,432
30	4,171	3,316	2,922	2,690	2,534	2,421
31	4,160	3,305	2,911	2,679	2,523	2,409
32	4,149	3,295	2,901	2,668	2,512	2,399
33	4,139	3,285	2,892	2,659	2,503	2,389
34	4,130	3,276	2,883	2,650	2,494	2,380
35	4,121	3,267	2,874	2,641	2,485	2,372
36	4,113	3,259	2,866	2,634	2,477	2,364
37	4,105	3,252	2,859	2,626	2,470	2,356
38	4,098	3,245	2,852	2,619	2,463	2,349
39	4,091	3,238	2,845	2,612	2,456	2,342
40	4,085	3,232	2,839	2,606	2,449	2,336
41	4,079	3,226	2,833	2,600	2,443	2,330
42	4,073	3,220	2,827	2,594	2,438	2,324
43	4,067	3,214	2,822	2,589	2,432	2,319
44	4,062	3,209	2,816	2,584	2,427	2,313
45	4,057	3,204	2,812	2,579	2,422	2,308
46	4,052	3,200	2,807	2,574	2,417	2,304
47	4,047	3,195	2,802	2,570	2,413	2,299
48	4,043	3,191	2,798	2,565	2,409	2,295
49	4,038	3,187	2,794	2,561	2,404	2,290
50	4,034	3,183	2,790	2,557	2,400	2,286

DF 2	DF 1					
	1	2	3	4	5	6
51	4,034	3,183	2,790	2,557	2,400	2,286
52	4,030	3,179	2,786	2,553	2,397	2,283
53	4,027	3,175	2,783	2,550	2,393	2,279
54	4,023	3,172	2,779	2,546	2,389	2,275
55	4,020	3,168	2,776	2,543	2,386	2,272
56	4,016	3,165	2,773	2,540	2,383	2,269
57	4,013	3,162	2,769	2,537	2,380	2,266
58	4,010	3,159	2,766	2,534	2,377	2,263
59	4,007	3,156	2,764	2,531	2,374	2,260
60	4,004	3,153	2,761	2,528	2,371	2,257
61	4,001	3,150	2,758	2,525	2,368	2,254
62	3,998	3,148	2,755	2,523	2,366	2,251
63	3,996	3,145	2,753	2,520	2,363	2,249
64	3,993	3,143	2,751	2,518	2,361	2,246
65	3,991	3,140	2,748	2,515	2,358	2,244
66	3,989	3,138	2,746	2,513	2,356	2,242
67	3,986	3,136	2,744	2,511	2,354	2,239
68	3,984	3,134	2,742	2,509	2,352	2,237
69	3,982	3,132	2,739	2,507	2,350	2,235
70	3,980	3,130	2,737	2,505	2,348	2,233
71	3,978	3,128	2,736	2,503	2,346	2,231
72	3,976	3,126	2,734	2,501	2,344	2,229
73	3,974	3,124	2,732	2,499	2,342	2,227
74	3,972	3,122	2,730	2,497	2,340	2,226
75	3,970	3,120	2,728	2,495	2,338	2,224
76	3,968	3,119	2,727	2,494	2,337	2,222
77	3,967	3,117	2,725	2,492	2,335	2,220
78	3,965	3,115	2,723	2,490	2,333	2,219
79	3,963	3,114	2,722	2,489	2,332	2,217
80	3,962	3,112	2,720	2,487	2,330	2,216
81	3,960	3,111	2,719	2,486	2,329	2,214
82	3,959	3,109	2,717	2,484	2,327	2,213
83	3,957	3,108	2,716	2,483	2,326	2,211
84	3,956	3,107	2,715	2,482	2,324	2,210
85	3,955	3,105	2,713	2,480	2,323	2,209
86	3,953	3,104	2,712	2,479	2,322	2,207
87	3,952	3,103	2,711	2,478	2,321	2,206
88	3,951	3,101	2,709	2,476	2,319	2,205
89	3,949	3,100	2,708	2,475	2,318	2,203
90	3,948	3,099	2,707	2,474	2,317	2,202
91	3,947	3,098	2,706	2,473	2,316	2,201
92	3,945	3,095	2,704	2,471	2,313	2,199
93	3,943	3,094	2,703	2,470	2,312	2,198
94	3,942	3,093	2,701	2,469	2,311	2,197
95	3,941	3,092	2,700	2,467	2,310	2,196
96	3,940	3,091	2,699	2,466	2,309	2,195
97	3,939	3,090	2,698	2,465	2,308	2,194
98	3,938	3,089	2,697	2,465	2,307	2,193
99	3,937	3,088	2,696	2,464	2,306	2,192
100	3,936	3,087	2,696	2,463	2,305	2,191

NILAI T TABEL

DF	Tingkat Keyakinan			
	99%	97,5%	95%	90%
1	63,656	25,452	12,706	6,314
2	9,925	6,205	4,303	2,920
3	5,841	4,177	3,182	2,353
4	4,604	3,495	2,776	2,132
5	4,032	3,163	2,571	2,015
6	3,707	2,969	2,447	1,943
7	3,499	2,841	2,365	1,895
8	3,355	2,752	2,306	1,860
9	3,250	2,685	2,262	1,833
10	3,169	2,634	2,228	1,812
11	3,106	2,593	2,201	1,796
12	3,055	2,560	2,179	1,782
13	3,012	2,533	2,160	1,771
14	2,977	2,510	2,145	1,761
15	2,947	2,490	2,131	1,753
16	2,921	2,473	2,120	1,746
17	2,898	2,458	2,110	1,740
18	2,878	2,445	2,101	1,734
19	2,861	2,433	2,093	1,729
20	2,845	2,423	2,086	1,725
21	2,831	2,414	2,080	1,721
22	2,819	2,405	2,074	1,717
23	2,807	2,398	2,069	1,714
24	2,797	2,391	2,064	1,711
25	2,787	2,385	2,060	1,708
26	2,779	2,379	2,056	1,706
27	2,771	2,373	2,052	1,703
28	2,763	2,368	2,048	1,701
29	2,756	2,364	2,045	1,699
30	2,750	2,360	2,042	1,697
31	2,744	2,356	2,040	1,696
32	2,738	2,352	2,037	1,694
33	2,733	2,348	2,035	1,692
34	2,728	2,345	2,032	1,691
35	2,724	2,342	2,030	1,690
36	2,719	2,339	2,028	1,688
37	2,715	2,336	2,026	1,687
38	2,712	2,334	2,024	1,686
39	2,708	2,331	2,023	1,685
40	2,704	2,329	2,021	1,684
41	2,701	2,327	2,020	1,683
42	2,698	2,325	2,018	1,682
43	2,695	2,323	2,017	1,681
44	2,692	2,321	2,015	1,680
45	2,690	2,319	2,014	1,679
46	2,687	2,317	2,013	1,679
47	2,685	2,315	2,012	1,678
48	2,682	2,314	2,011	1,677
49	2,680	2,312	2,010	1,677
50	2,678	2,311	2,009	1,676

DF	Tingkat Keyakinan			
	99%	97,5%	95%	90%
51	2,676	2,310	2,008	1,675
52	2,674	2,308	2,007	1,675
53	2,672	2,307	2,006	1,674
54	2,670	2,306	2,005	1,674
55	2,668	2,304	2,004	1,673
56	2,667	2,303	2,003	1,673
57	2,665	2,302	2,002	1,672
58	2,663	2,301	2,002	1,672
59	2,662	2,300	2,001	1,671
60	2,660	2,299	2,000	1,671
61	2,659	2,298	2,000	1,670
62	2,657	2,297	1,999	1,670
63	2,656	2,296	1,998	1,669
64	2,655	2,295	1,998	1,669
65	2,654	2,295	1,997	1,669
66	2,652	2,294	1,997	1,668
67	2,651	2,293	1,996	1,668
68	2,650	2,292	1,995	1,668
69	2,649	2,291	1,995	1,667
70	2,648	2,291	1,994	1,667
71	2,647	2,290	1,994	1,667
72	2,646	2,289	1,993	1,666
73	2,645	2,289	1,993	1,666
74	2,644	2,288	1,993	1,666
75	2,643	2,287	1,992	1,665
76	2,642	2,287	1,992	1,665
77	2,641	2,286	1,991	1,665
78	2,640	2,285	1,991	1,665
79	2,639	2,285	1,990	1,664
80	2,639	2,284	1,990	1,664
81	2,638	2,284	1,990	1,664
82	2,637	2,283	1,989	1,664
83	2,636	2,283	1,989	1,663
84	2,636	2,282	1,989	1,663
85	2,635	2,282	1,988	1,663
86	2,634	2,281	1,988	1,663
87	2,634	2,281	1,988	1,663
88	2,633	2,280	1,987	1,662
89	2,632	2,280	1,987	1,662
90	2,632	2,280	1,987	1,662
91	2,631	2,279	1,986	1,662
92	2,630	2,279	1,986	1,662
93	2,630	2,278	1,986	1,661
94	2,629	2,278	1,986	1,661
95	2,629	2,277	1,985	1,661
96	2,628	2,277	1,985	1,661
97	2,627	2,277	1,985	1,661
98	2,627	2,276	1,984	1,661
99	2,626	2,276	1,984	1,660
100	2,626	2,276	1,984	1,660

Nilai-Nilai r Product Moment Pada Keyakinan 95%

n	Nilai r	n	Nilai r	n	Nilai r
3	0,997	27	0,381	55	0,266
4	0,950	28	0,374	60	0,254
5	0,878	29	0,367	65-69	0,244
6	0,811	30	0,361	70	0,235
7	0,754	31	0,355	75	0,227
8	0,707	32	0,349	83	0,220
9	0,666	33	0,344	86	0,213
10	0,632	34	0,339	90	0,207
11	0,602	35	0,334	96	0,202
12	0,576	36	0,329	100	0,194
13	0,553	37	0,325	125	0,176
14	0,532	38	0,320	150	0,159
15	0,514	39	0,316	175	0,148
16	0,497	40	0,312	200	0,138
17	0,482	41	0,308	300	0,113
18	0,468	42	0,304	400	0,098
19	0,456	43	0,301	500	0,088
20	0,444	44	0,297	600	0,080
21	0,433	45	0,294	700	0,074
22	0,423	46	0,291	800	0,070
23	0,413	47	0,288	900	0,065
24	0,404	48	0,284	1000	0,062
25	0,396	49	0,281		
26	0,388	52	0,279		

Note: n = Jumlah Sampel