



**Pengaruh Tingkat Pendidikan, *Hardskill*, Dan *Softskill* Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kencana Cakra Buana, Kab. Bogor**

Oleh :  
Istna Muyassaroh\*)  
Abd. Kodir Djaelani \*\*)  
M. Khoirul Anwarodin Brotosuharto \*\*\*)  
Email : [istnamuya@gmail.com](mailto:istnamuya@gmail.com)  
Universitas Islam Malang

**ABSTRACT**

*This study aims to describe the level of education, hard skills, soft skills and performance of the employees of PT Kencana Cakra Buana, Bogor Regency. Knowing the level of education, hard skills, and soft skills on employee performance. This research was conducted at PT Kencana Cakra Buana, Kab. Bogor with a sample size of 35 respondents. The data analysis technique used multiple linear regression analysis. The results of the analysis show that the level of education and hard skills partially have no significant effect on the performance of the employees of PT. Kencana Cakra Buana, Kab. Bogor. Soft skills have a partial effect on the performance of employees of PT Kencana Cakra Buana, Kab. Bogor. The level of education, hard skills, and soft skills simultaneously affect the performance of employees of PT Kencana Cakra Buana, Kab. Bogor.*

**Keywords:** *education level, hard skills, soft skills, and employee performance*

**Pendahuluan**

**Latar Belakang**

Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja individu pegawai. Naik turunnya kinerja pegawai dalam suatu organisasi dapat disebabkan oleh adanya ketidaksesuaian antara tingkat kemampuan yang dimiliki oleh para pegawai, dengan perkembangan kebutuhan dan juga dinamika permasalahan yang dihadapi oleh dunia kerja yang semakin kompetitif. Berdasarkan pengamatan yang telah dilakukan, ada beberapa faktor dari dalam perusahaan itu sendiri yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu tingkat pendidikan, *hardskill*, dan *softskill* yang dimiliki seorang karyawan. Kinerja yang maksimal dari seorang karyawan dapat diperoleh jika perusahaan mampu mengarahkan dan mengembangkan potensi yang dimiliki oleh karyawannya sehingga karyawan dapat bekerja secara optimal.

Tingkat pendidikan sangat diperlukan oleh seorang karyawan, karena akan dapat membawa pengaruh yang baik terhadap dirinya sendiri maupun terhadap organisasi tempat dia bekerja. Selain tingkat pendidikan, dalam dunia kerja *hardskill* dan *softskill* sangat berpengaruh terhadap kinerja dan prestasi karyawan. (Sriwidodo,

2010) “*Softskill* merupakan hal yang dibutuhkan seseorang ketika berada dalam sebuah organisasi, dimana *Softskill* memiliki peran yang amat penting, karena menyangkut kemampuan dasar seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan” Tanpa *softskill*, seseorang akan sulit menyelesaikan suatu pekerjaan sesuai dengan standar yang disyaratkan, oleh karenanya dapat dikatakan bahwa kompetensi merupakan faktor kunci penentu bagi seseorang dalam menghasilkan kinerja yang sangat baik.

“*hardskill* merupakan penguasaan ilmu pengetahuan, teknologi, dan keterampilan teknis yang berhubungan dengan bidang ilmunya. *Hardskill* 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” (Kadek, 2012). *Hardskill* memang penting dalam sebuah pekerjaan. Namun jika tidak ditunjang dengan *softskill* yang bagus, tak heran setelah puluhan tahun bekerja, prestasi seseorang tidak ada peningkatan. Melihat pentingnya *softskill* tentu menjadi sangat perlu mengetahui realita tentang perkembangan *softskills* yang dibutuhkan dalam dunia kerja. Hasil penelitian NACE (*National Association of Colleges and Employers*) pada tahun 2005 yang menyebutkan bahwa umumnya pengguna tenaga kerja membutuhkan keahlian kerja berupa 80% *softskill* dan 20 *hardskill* (Kadek, 2012).

PT. Kencana Cakra Buana adalah bisnis yang menghasilkan produk yang berbahan baku baja khususnya gorong – gorong (*corrugated steel*), PT. KCB juga memproduksi produk baja lainnya seperti jembatan baja (*steel bridge*), struktur baja (*steel structure*), tiang lampu jalan (*lighting pole*), dan pagar pembatas jalan (*guardrail*). Melihat PT. Kencana Cakra Buana adalah sejenis bisnis atau usaha yang menghasilkan produk berbahan baku baja, maka keahlian disini sangat dibutuhkan oleh karyawan, khususnya untuk meningkatkan kinerja perusahaan tersebut. Kinerja sumber daya manusia yang baik yaitu kemampuan karyawan yang berkompeten dan berdedikasi dalam bidangnya. Dalam upaya meningkatkan kinerja perusahaan PT Kencana Cakra Buana, manajemen harus selalu memperhatikan kualitas dan mutu dari SDM perusahaan tersebut. Pendidikan, *hardskill*, dan *softskill* yang tinggi akan membantu karyawan dalam tercapainya standar dan target kerja yang ditetapkan oleh perusahaan. Salah satu indikator persyaratan sebagai karyawan adalah pendidikan yang dimiliki karyawan tersebut. Dalam data karyawan PT Kencana Cakra Buana tingkat pendidikan SMP sebanyak 3 orang, untuk SMA sebanyak 21 orang , untuk tingkat D1 sebanyak 2 orang, untuk tingkat D3 sebanyak 3 orang , dan S1 sebanyak 6 orang. Berdasarkan keterangan tersebut bahwa mayoritas karyawan yaitu SMA sederajat. Dalam tingkatan pendidikan, *hardskill* dan *Softskill* setiap karyawan pasti berbeda, sehingga dalam data tersebut peneliti ingin melakukan penelitian untuk menguji apakah tingkat pendidikan, *hardskill*, dan *Softskill* dapat berpengaruh dalam kinerja karyawan PT. Kencana Cakra Buana, Kab. Bogor.

Berdasarkan uraian diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Tingkat Pendidikan, *Hardskill*, dan *Softskill* Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kencana Cakra Buana, Kab.Bogor”**

### **Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang diuraikan diatas, maka rumusan masalahnya adalah:

1. Apakah variabel tingkat pendidikan, *hardskill* dan *softskill* secara simultan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Kencana Cakra Buana?
2. Apakah variabel tingkat pendidikan secara memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Kencana Cakra Buana?
3. Apakah variabel *hardskill* memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan PT.Kencana Cakra Buana?
4. Apakah variabel *softskill* memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Kencana Cakra Buana?

### **Tujuan Penelitian**

Berdasarkan uraian rumusan masalah, maka terdapat beberapa hal dalam penelitian ini yang ingin dicapai, diantaranya:

1. Untuk dapat mengetahui pengaruh tingkat pendidikan, *hardskill*, dan *softskill* secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kencana Cakra Buana
2. Untuk dapat mengetahui pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kencana Cakra Buana
3. Untuk dapat mengetahui pengaruh *hard skill* terhadap kinerja karyawan pada PT. Kencana Cakra Buana
4. Untuk mengetahui pengaruh *softskill* terhadap kinerja karyawan pada PT.Kencana Cakra Buana.

### **Manfaat Penelitian**

1. Hasil penelitian ini dapat dijadikan pertimbangan untuk PT. Kencana Cakra Buana dalam pengambilan keputusan, khususnya mengenai kinerja karyawan.
2. Hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan referensi dan informasi bagi pembaca dan peneliti selanjutnya, sehingga diharapkan penelitian ini dapat dikembangkan oleh peneliti selanjutnya.

### **Tinjauan Pustaka**

#### **Hasil Penelitian Terdahulu**

Penelitian yang dilakukan ini didukung oleh beberapa penelitian terdahulu yang diringkas dan dijadikan sebagai landasan penelitian, yaitu:

Putra, dkk(2016) melakukan penelitian dengan judul “pengaruh tingkat pendidikan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan”. Hasil penelitian tersebut

menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dari tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Amaravathy Resort.

Rokhayati, dkk(2017) melakukan penelitian dengan judul “pengaruh *softskill* dan perencanaan karir terhadap kinerja karyawan dengan kualitas pelatihan sebagai variabel moderator pada PT. Krakatau Tirta Industri Cilegon”. Dari hasil penelitian tersebut menjelaskan bahwa variabel *Softskill* terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Krakatau Tirta Industri.

Wirawan, dkk(2019) melakukan penelitian dengan judul “pengaruh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan”. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dari tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan PT Mandiri Tri Makmur Cabang Singaraja.

Arnu dan Sofiyanti(2019) melakukan penelitian dengan judul “ pengaruh *hardskill* dan *softskill* terhadap kinerja pegawai kantor imigrasi karawang”. Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa variabel *hardskill* dan *softskill* berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai, dan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai. Sedangkan secara parsial variabel *softskill* memberikan pengaruh lebih kecil dibanding dengan *hardskill* terhadap kinerja pegawai Imigrasi Karawang, dimana variabel *hardskill* memberikan pengaruh yang lebih dominan terhadap kinerja pegawai Imigrasi Karawang.

Tekege, dkk(2019) melakukan penelitian dengan judul “pengaruh kepribadian, pengalaman kerja, kompetensi, dan tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia (persero) di kabupaten Nabire. Dimana hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel tingkat pendidikan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Rasid, dkk(2018) melakukan penelitian dengan judul “pengaruh *hardskill* dan *softskill* terhadap kinerja karyawan perum Damri Manado”. Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa *hardskill* dan *softskill* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. *Hardskill* dan *softskill* berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.

## **Tinjauan Teori**

### **Kinerja Karyawan**

Kinerja adalah tingkat pencapaian hasil kerja seseorang dalam perusahaan/organisasi dalam suatu periode waktu tertentu, sesuai dengan lingkup wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam mencapai tujuan organisasi. Marwansyah (2010) “Kinerja adalah pencapaian/prestasi seseorang yang berkaitan dengan tugas – tugas yang dibebankan kepadanya”. Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja menurut William Stern ( dalam Mangkunegara, 2012) yaitu : faktor individu dan faktor lingkungan organisasi. Faktor individu secara psikologis, individu yang normal adalah individu yang memiliki integritas tinggi antara fungsi rohani (psikis) dan jasmani (fisik). Dengan adanya integritas yang tinggi antara

keduanya, maka individu dapat memiliki konsentrasi yang optimal, konsentrasi yang optimal merupakan modal utama individu untuk mengelola dan memaksimalkan potensi dirinya dalam melaksanakan aktivitas atau kegiatan kerja dalam mencapai tujuan organisasi. Sedangkan faktor lingkungan organisasi merupakan faktor penunjang setiap individu dalam mencapai prestasi kerja. Faktor yang dimaksud antara lain: uraian jabatan yang jelas, target kerja yang menantang, komunikasi yang efektif, hubungan kerja yang harmonis, iklim kerja baik, sarana dan prasarana yang relatif memadai.

### **Tingkat Pendidikan**

Menurut Mangkunegara (2010) “Pendidikan adalah suatu proses jangka panjang yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisir yang mana tenaga kerja manajerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk tujuan – tujuan umum”. Fungsi pendidikan terhadap masyarakat setidaknya ada dua bagian besar, yaitu fungsi preservatif dan fungsi direktif. Fungsi preservatif dilakukan dengan melestarikan tata sosial dan tata nilai yang ada dalam masyarakat, sedangkan fungsi direktif dilakukan oleh pendidikan sebagai agen pembaharuan sosial sehingga dapat mengantisipasi masa depan. Selain itu pendidikan juga mempunyai fungsi lain yaitu : menyiapkan tenaga kerja, hal ini dapat dimengerti karena dalam hidup manusia pasti harus memiliki dan melakukan suatu karya demi berjalannya kehidupan. Untuk dapat berkarya maupun bekerja, maka manusia tersebut haruslah dipersiapkan. Penyiapan manusia untuk menjadi tenaga kerja dilakukan melalui pendidikan baik itu di sekolah maupun di luar sekolah.

### ***Hardskill***

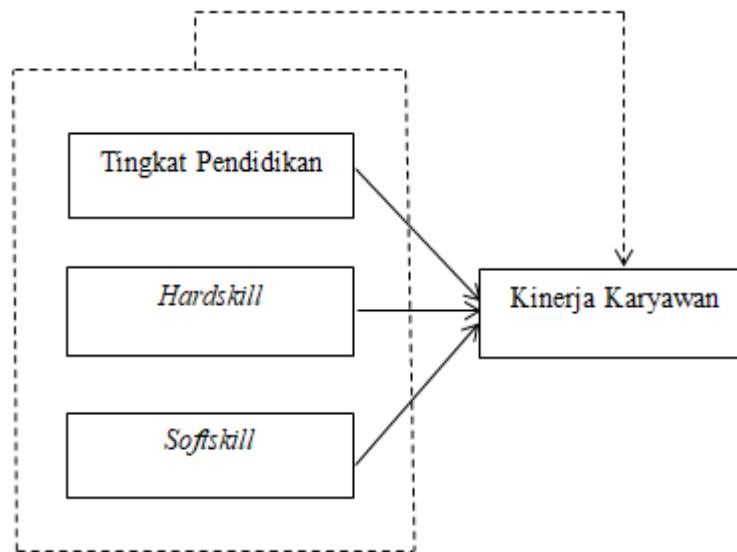
Menurut Alam (2012) “*Hardskill* adalah pengetahuan dan kemampuan teknis yang dimiliki seseorang”. Pengetahuan teknis yang meliputi pengetahuan dibutuhkan untuk profesi tertentu dan mengembangkannya sesuai dengan teknologi, mampu mengatasi masalah yang terjadi serta menganalisisnya. Suhardjono (2014) mengemukakan bahwa : “*Hardskill* berhubungan dengan *technical skill* yang diterjemahkan dalam dua hal yaitu: *Pure technical knowledge or functional skill*, yang artinya pengetahuan teknis murni atau keterampilan fungsional. *Skill to improve the efficiency of technology, that is improvement or problem solving skill*, yang artinya “keterampilan untuk meningkatkan efisiensi teknologi, yaitu peningkatan keterampilan atau keterampilan dalam memecahkan masalah”.

### ***Softskill***

Menurut (Purnami,2013) “*Softskills* adalah sebuah istilah kemasyarakatan atau sosiologi untuk menunjukkan tingkat EQ seseorang, yang terdiri dari kelompok sifat kepribadian, komunikasi, bahasa, kebiasaan seseorang, keramahan, dan optimisme yang mencirikan hubungan dengan orang lain”. Secara garis besar *softskill*

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

### Kerangka Konseptual



### HIPOTESIS PENELITIAN

H1: Tingkat pendidikan, *hardskill*, dan *softskill* secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan

H2 : Tingkat pendidikan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan

H3: *Hardskill* secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan

H4 : *Softskill* secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan

## **Metode Penelitian**

### **Jenis Penelitian**

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian *explanatory research* (penelitian penjelasan) melalui pendekatan kuantitatif yang diperoleh dari kuesioner sebagai instrumen penelitian. Menurut (Sugiyono,2014), metode *explanatory research* merupakan metode penelitian yang bermaksud untuk menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta pengaruh antara satu variabel dengan variabel yang lain. Sedangkan pendekatan kuantitatif menurut (Arikunto,2010) mengemukakan bahwa pendekatan kuantitatif adalah pendekatan penelitian yang banyak dituntut menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut, serta penampilan hasilnya.

### **Sampel**

Jumlah sampel yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini menggunakan metode sensus/sampling jenuh. Menurut (Arikunto,2012) jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil keseluruhan atau disebut juga dengan perhitungan sampel jenuh. Sampel dalam penelitian ini menggunakan seluruh jumlah populasi yakni sebanyak 35 karyawan pada PT Kencana Cakra Buana, Kab. Bogor.

## **Hasil Dan Pembahasan**

### **Uji Normalitas**

Menurut Ghozali (2016) uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel independen dan variabel dependen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Apabila variabel tidak berdistribusi secara normal maka hasil uji statistik akan mengalami penurunan. Uji normalitas data dapat dilakukan dengan menggunakan One Sample Kolmogorov Smirnov (K-S) yaitu dengan ketentuan :

- 1) Jika nilai sig (signifikan)  $> 0,05$  maka data berdistribusi normal.
- 2) jika nilai sig (signifikan)  $< 0,05$  maka data tidak berdistribusi normal.

**Tabel 4.11**  
**Hasil Uji Normalitas Data**

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters <sup>a,b</sup>		
	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,61170013
Most	Extreme Absolute	,148
Differences	Positive	,091
	Negative	-,148
Kolmogorov-Smirnov Z		,875
Asymp. Sig. (2-tailed)		,428

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Olahan Output SPSS19,2020

Berdasarkan dari hasil uji normalitas, model regresi dalam penelitian ini lulus uji normalitas, dimana dalam uji ini nilai Asymp.Sig > dari 0,05 yaitu 0,428.

**Uji Asumsi Klasik**

**Uji Multikolinieritas**

Pengujian multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Model regresi yang baik sebaiknya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Menguji adanya multikolinieritas dapat dilihat dari nilai VIF (*variance inflation factor*).

- 1) Jika *Tolerance value* < 0,10 atau VIF > 10 : terjadi multikolinieritas.
- 2) Jika *Tolerance Value* > 0,10 atau VIF < 10 : Tidak terjadi multikolinieritas



**Tabel 4.12**  
**Hasil Uji Multikolinieritas**

<b>Variabel Independent</b>	<b>Nilai Tolerance</b>	<b>VIF</b>
Tingkat Pendidikan (X1)	0,940	1,064
Hardskill (X2)	0,653	1,530
Softskill(X3)	0,683	1,464

Dari hasil uji multikolinieritas dapat disimpulkan bahwa variabel bebas dalam model regresi tidak terjadi gejala multikolinieritas atau tidak ada korelasi antar variabel bebas karena setiap variabel memiliki nilai Tolerance Value  $> 0,10$  dan nilai VIF  $< 10$ .

#### **Uji Heteroskedastisitas**

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Metode pengujian yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan uji Glejser, dimana pengambilan keputusannya sebagai berikut:

1. Jika nilai Sig. Variabel independen  $> 0,05$ , maka dapat dinyatakan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.
2. Jika nilai Sig. Variabel independen  $< 0,05$ , maka dapat dinyatakan bahwa terjadi masalah heteroskedastisitas.

**Tabel 4.13**  
**Hasil Uji Glejser**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,030	,019		1,591	,122
	x2_2	-9,011E-5	,000	-,605	-1,639	,111
	x1_2	-,077	,096	-,205	-,810	,424
	x3_2	-,011	,063	-,068	-,167	,868

a. Dependent Variable: Abs2

Sumber: Olahan Output SPSS19, 2020

Berdasarkan hasil uji output diperoleh nilai sig dengan tingkat pendidikan (X1) 0,424, kemudian *hardskill*(X2) 0,111, *softskill* (X3) 0,868. Ketiga variabel memiliki nilai sig lebih besar dari 0,05. Ini menunjukkan bahwa model regresi ini tidak memiliki masalah heteroskedastisitas.

### Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda digunakan untuk memeriksa kuatnya hubungan antar variabel bebas dengan variabel terikat.

**Tabel 4.14**  
**Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2,146	3,993		-,538	,595
	Tingkat pendidikan	,015	,205	,008	,073	,942
	Hardskill	,294	,237	,162	1,242	,224
	Softskill	,886	,160	,707	5,532	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: *Olahan Output SPSS19,2020*

Hasil persamaan regresi yang diperoleh dari output di atas adalah sebagai berikut:

$$Y = -2,146 + 0.015 X1 + 0.294 X2 + 0.886 X3$$

- a. Nilai konstanta sebesar -2,146, menunjukkan bahwa jika variabel independen tingkat pendidikan, *hardskill*, dan *softskill* mengalami peningkatan atau penurunan maka variabel dependen kinerja karyawan bernilai tetap.
- b. Nilai koefisien regresi variabel tingkat pendidikan (X1) 0,015 yang bertanda positif. Maka dapat diartikan jika tingkat pendidikan (X1) meningkat maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat.
- c. Nilai koefisien regresi variabel *hard skill* (X2) 0,294 yang bertanda positif. Maka dapat diartikan jika *hardskill* (X2) meningkat maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat.
- d. Nilai koefisien regresi variabel *softskill* (X3) 0,886 yang bertanda positif. Maka dapat diartikan jika *softskill* meningkat maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat.

### Uji Hipotesis

#### Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh simultan variabel independen terhadap variabel dependen. Kriteria pengujian yang digunakan adalah jika probability value (p value) < 0,05 maka Ha diterima dan jika p value > 0,05 maka Ha ditolak.

**Tabel 4.15**  
**Hasil Uji Simultan (Uji F)**

ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	166,825	3	55,608	19,519	,000 <sup>a</sup>
	Residual	88,318	31	2,849		
	Total	255,143	34			

a. Predictors: (Constant), Softskill, Tingkat pendidikan, Hardskill

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: *Olahan Output SPSS19,2020*

Dari hasil uji F pada tabel 4.15 diketahui nilai tingkat signifikansi sebesar 0,000 yang mana  $< 0,05$ . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel tingkat pendidikan (X1), *hardskill* (X2), dan *softskill* (X3) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan

### Uji parsial (uji t)

Uji t yaitu untuk menguji variabel yang berpengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. Sebagai dasar pengambilan keputusan kriteria pengujian yang digunakan adalah jika probability value (p value)  $< 0,05$  maka  $H_a$  diterima dan jika p value  $> 0,05$  maka  $H_a$  ditolak.

**Tabel 4.16**  
**Hasil Uji Parsial (Uji t)**

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	-2,146	3,993		-,538	,595
	Tingkat pendidikan	,015	,205	,008	,073	,942
	Hardskill	,294	,237	,162	1,242	,224
	Softskill	,886	,160	,707	5,532	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Olahan Output SPSS19,2020

Hasil perhitungan uji t pada variabel Tingkat Pendidikan (X1) berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), yang artinya tingkat pendidikan berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan pada PT Kencana Cakra Buana, Bogor. Hasil perhitungan uji t pada variabel *Hardskill* (X2) berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), yang artinya *hardskill* berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan PT Kencana Cakra Buana, Bogor. Hasil perhitungan uji t pada variabel *Softskill* (X3) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y), yang artinya *softskill* berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan PT Kencana Cakra Buana, Bogor.

## Pembahasan

1. Pengaruh tingkat pendidikan, *hardskill*, dan *softskill* secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Kencana Cakra Buana, Bogor.

Berdasarkan dari hasil penelitian, menyatakan bahwa variabel tingkat pendidikan, *hardskill*, dan *softskill* berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan, *hardskill* dan *softskill* seorang karyawan PT. Kencana Cakra Buana, maka kinerja karyawan PT.Kencana Cakra Buana juga akan meningkat. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian dari Arnu dan Sofyanti (2019) dalam jurnal yang berjudul pengaruh *hardskill* dan *softskill* terhadap kinerja pegawai kantor Imigrasi Karawang yang menyatakan bahwa variabel *hardskill* dan *softskill* berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai Imigrasi Karawang.

2. Pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan PT Kencana Cakra Buana, Bogor.

Berdasarkan dari hasil penelitian, menunjukkan bahwa secara parsial variabel tingkat pendidikan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan yang berarti bahwa tingkat pendidikan tidak secara langsung mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Kencana Cakra Buana, Bogor. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wirawan,dkk (2019) dengan jurnal yang berjudul pengaruh tingkat pendidikan dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan yang menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dari tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan PT. Mandiri Makmur Cabang Singaraja.

3. Pengaruh *hardskill* terhadap kinerja karyawan PT Kencana Cakra Buana, Bogor.

Berdasarkan dari hasil penelitian, menunjukkan bahwa secara parsial variabel *hardskill* berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan yang berarti bahwa *hardskill* tidak secara langsung mempengaruhi kinerja karyawan pada PT Kencana Cakra Buana, Bogor. Hasil penelitian ini bertolak belakang dengan Arnu dan Sofiyanti (2019) melakukan penelitian dengan judul “ pengaruh *hardskill* dan *softskill* terhadap kinerja pegawai kantor imigrasi karawang”. Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa variabel *hardskill* dan *softskill* berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai, dan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai. Sedangkan secara parsial variabel *softskill* memberikan pengaruh lebih kecil dibanding dengan *hardskill* terhadap kinerja pegawai Imigrasi Karawang, dimana variabel *hardskill* memberikan pengaruh yang lebih dominan terhadap kinerja pegawai Imigrasi Karawang.

4. Pengaruh *softskill* terhadap kinerja karyawan PT. Kencana Cakra Buana, Bogor.

Berdasarkan hasil dari penelitian, menunjukkan bahwa variabel *softskill* secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan, yang berarti bahwa *softskill* yang dimiliki karyawan berpengaruh pada kinerja karyawan PT.

Kencana Cakra Buana. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Rokhayati,dkk ( 2017) “ pengaruh *softskill* dan perencanaan karir terhadap kinerja karyawan dengan kualitas pelatihan sebagai variabel moderator pada PT. Krakatau Tirta Industri, Cilegon” yang menunjukkan bahwa *softskill* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Krakatau Tirta Industri.

## **Kesimpulan Dan Saran**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil dari analisis dan pembahasan yang diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa:

1. Tingkat pendidikan (X1), *Hardskill* (X2) dan *Softskill* (X3) berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT Kencana Cakra Buana, Bogor
2. Tingkat Pendidikan (X1) secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT Kencana Cakra Buana, Bogor.
3. *Hardskill* (X2) secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Kencana Cakra Buana, Bogor.
4. *Softskill* (X3) secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT Kencana Cakra Buana, Bogor.

### **Saran**

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan untuk mengembangkan beberapa faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan untuk dijadikan variabel penelitian dan dapat mengembangkan penelitian ini dengan cara menggunakan metode lainnya, contohnya melalui wawancara secara langsung dengan responden agar informasi yang didapatkan lebih beragam daripada kuesioner yang telah disediakan dan juga untuk penelitian selanjutnya diharapkan untuk lebih banyak menyebar kuesioner pada responden, yaitu tidak hanya menyebar kuesioner dibawah 100 akan tetapi menyebar kuesioner kepada responden lebih dari 100 agar data yang didapat jauh lebih akurat.

### **Daftar Pustaka**

- Arikunto,Suharsimi. 2010.*Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*.Jakarta: PT Rineka Cipta
- Arnu, A.P dan Neneng, S. 2019. “*Pengaruh Hardskill dan Softskill terhadap kinerja pegawai kantor imigrasi Karawang*”. Universitas Singaperbangsa Karawang, Fakultas Ekonomi. *Value Journal of Management and Business*. Vol :4, No.2
- Indra Putra, I Wayan. I Wayan S. I Wayan B. 2016. “*Pengaruh tingkat Pendidikan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*”. Jurusan Manajemen. Univ.



Pendidikan Ganesha Singaraja. e – Journal Bisma Univ. Pendidikan Ganesha.  
Vol : 4.

Kadek. 2012. *"Apakah Pembelajaran Kooperatif Tipe Stad Mampu Meningkatkan Soft Skill dan Hard Skill Mahasiswa"*. Jurusan Akuntansi Program S1, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pendidikan Ganesha

Mangkunegara. 2010. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, Refika Aditama, Bandung

Marwansyah. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung. Alfabeta

Rasid, Zulkifli. Bernhard T., dan Christofel K. 2018. *"Pengaruh Hardskill dan Softskill Terhadap Kinerja Karyawan Perum Damri Manado"*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen. Universitas Sam Ratulangi Manado. Vol.6 No.2 . Jurnal EMBA

Rokhayati, Ana. Roni Kambara. Mahdani Ibrahim. 2017. *"Pengaruh Soft skill dan Perencanaan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kualitas Pelatihan Sebagai Variabel Moderator (studi empiris pada PT. Krakatau Tirta Industri Cilegon)"*. Pascasarjana. Univ. Sultan Ageng Tirtayasa. Vol, 1(2) : 107-124. Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Tirtayasa

Sriwidodo, Haryanto., 2010, *"Manajemen sumber Daya Manusia"*, Yogyakarta: YKPN

Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.

Wirawan, Ketut. I Wayan B. Gede Putu A,J,S. 2019. *"Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan"*. Bisma: Jurnal Manajemen. Vol.5 No.1

Istna Muyassaroh\*) Adalah Alumni FEB Unisma

Abd. Kodir Djaelani \*\*) Adalah Dosen Tetap FEB Unisma

M. Khoirul Anwarudin\*\*\*) Adalah Dosen Tetap FEB Unisma