

## PENGARUH *HARD SKILL*, *SOFT SKILL*, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BINTANG UTARA PUTRA

Effina Tringgani<sup>1</sup>, Zamalludin Sembiring<sup>2</sup>, Anggia Sari Lubis<sup>3</sup>, Yayuk Yuliana<sup>4</sup>,  
Iskandar Zulkarnaen<sup>5</sup>

<sup>1,2,3,4,5</sup> Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Muslim Nusantara Al Washliyah, Medan  
Email: [effinatringgani03@gmail.com](mailto:effinatringgani03@gmail.com)<sup>1</sup>, [zamal1967@umnaw.ac.id](mailto:zamal1967@umnaw.ac.id)<sup>2</sup>, [anggiasarilubis@umnaw.ac.id](mailto:anggiasarilubis@umnaw.ac.id)<sup>3</sup>  
[yayukyuliana@umnaw.ac.id](mailto:yayukyuliana@umnaw.ac.id)<sup>4</sup> [iskandarzulkarnaen@yahoo.com](mailto:iskandarzulkarnaen@yahoo.com)<sup>5</sup>

### ABSTRACT

*The purpose of this study was to determine and analyze the effect of hard skills, soft skills, and organizational culture on the performance of employees of PT Bintang Utara Putra. This type of research is quantitative. The population of this study were all employees of PT Bintang Utara Putra, totaling 114 people. The study used the Slovin formula, so that 53 responses made up the sample size for this investigation. In this study, questionnaires using a Likert scale data measurement scale, documentation, and observation were the methods used to gather data. Traditional assumptions and validity and reliability assessments are used in data analysis techniques. Multiple linear regression is applied by the data analysis method using the SPSS software. The study's findings partially support the notion that PT Bintang Utara Putra personnel benefit much from hard skills. The impact of soft skills on PT Bintang Utara Putra staff is both positive and noteworthy. Employees of PT Bintang Utara Putra benefit greatly from the organisational culture. Simultaneously, the results of this study state that hard skills, soft skills and organizational culture simultaneously affect the employees of PT Bintang Utara Putra with a value of  $F_{hitung} (40.515) > F_{tabel} (2.79)$ , and a significance value of  $0.000 < 0.05$ .*

**Keywords:** *Hard Skills, Soft Skills, Organizational Culture, Employee Performance.*

### ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan mengevaluasi bagaimana budaya organisasi, soft skill, dan hard skill mempengaruhi kinerja pekerja di PT. Bintang Utara Putra. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Populasi penelitian ini terdiri dari seluruh karyawan PT. Bintang Utara Pria. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 53 responden yang menggunakan rumus Slovin. Data dalam penelitian ini dikumpulkan melalui observasi, dokumentasi, dan angket dengan skala pengukuran data skala likert. Uji asumsi tradisional, validitas, dan reliabilitas digunakan dalam pendekatan analisis data. Regresi linier berganda digunakan dalam proses analisis data dengan menggunakan software SPSS. Temuan penelitian ini menunjukkan, setidaknya sebagian, bahwa staf PT mendapat manfaat besar dari hard skill. Bintang Utara Putra. Bagi karyawan PT, soft skill berpengaruh positif dan signifikan. Bintang Utara. Bagi karyawan PT, budaya organisasi mempunyai dampak yang besar dan positif. Bintang Utara untuk Pria. Secara simultan hasil penelitian ini menyatakan bahwa *hard skill*, *soft skill* dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh terhadap karyawan PT. Bintang Utara Putra dengan nilai  $F_{hitung} (40,515) > F_{tabel} (2,79)$ , dan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ .

**Kata kunci:** *Hard Skill, Soft Skill, Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan.*

## PENDAHULUAN

Dalam dunia persaingan global, bisnis harus beroperasi dengan lebih efisien dan efektif. Persaingan yang semakin ketat menyebabkan perusahaan dituntut untuk mampu meningkatkan daya saing dalam rangka menjaga kelangsungan hidup perusahaan. Suatu bisnis harus memiliki sumber daya manusia karena sumber daya manusia diperlukan untuk mengatasi keterbatasan waktu yang signifikan yang mau tidak mau timbul dari kebutuhan akan sumber daya manusia yang dialokasikan kepada karyawan dan berkualitas sesuai dengan kebutuhannya.

Keberhasilan suatu instansi/ organisasi tidak selalu ditentukan oleh pendanaan dan fasilitasnya; Namun hal ini juga mempengaruhi jumlah sumber daya manusia yang dihasilkan setiap harinya.

Karyawan selain diharapkan mampu cakap dan terampil dengan memiliki *hard skill* dan *soft skill* yang memadai, juga hendaknya berkemauan dan mempunyai kesungguhan untuk bekerja efektif dan efisien. Ketika moral bisnis karyawan tidak diikuti, kemampuan dan ketrampilan akan menjadi tidak relevan dan pengendalian diri dalam mencapai tujuan. Peningkatan Sumber Daya Manusia sebagai perencana dan pelaksana organisasi sangat penting untuk mewujudkan semua itu. Sejalan dengan kebutuhan bisnis, yang membutuhkan karyawan yang berkualitas dengan *hard skill* dan *soft skill* untuk mencapai tujuan organisasi.

Di tempat kerja, keterampilan mumpuni kemahiran teknis dan akademis sangat penting. Meski demikian, dapat dimaklumi bahwa prestasi seseorang tidak akan meningkat meski telah bekerja puluhan tahun jika tidak didukung oleh *soft skill* yang kuat. Sangat berbeda dengan mereka yang mempunyai *soft skill* 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.

Pemimpin yang kuat dalam suatu organisasi adalah orang yang mempunyai kemampuan untuk mengarahkan jalannya kelompok yang dipimpinnya, yaitu orang yang dapat melakukan perubahan untuk mencapai tujuan organisasi dan menumbuhkan lingkungan komunikasi yang terbuka. Kebanyakan orang mengatakan bahwa pemimpin yang efektif mempunyai sifat atau ciri-ciri tertentu yang sangat penting misalnya, kharisma, pandangan ke depan, daya persuasi, dan intensitas (Sintani *et al*, 2022). Pemimpin tingkat pertama berfungsi sebagai pelatih dan koordinator kelompok. Fungsi yang utama adalah membantu kelompok untuk belajar memutuskan dan bekerja secara lebih efisien dalam peranannya.

Berdasarkan pengamatan yang peneliti lakukan di PT. Bintang Utara Putra, terlihat bahwa kinerja karyawan di PT. Bintang Utara Putra masih rendah dan terdapat masalah. Hal ini dapat dilihat dari rekapitulasi absensi karyawan PT. Bintang Utara Putra sebagai berikut :

**Tabel 1. Data Absensi Karyawan PT. Bintang Utara Putra**

No	Bulan	Jumlah	Abse	Tahun	Cu	Tot
		Sakit	nsi	(2024)		
				Tanpa		
				Keteran		
				gan		
1.	Januari	18	2	18	4	42
2.	Februari	17	5	0	8	30
3.	Maret	20	18	0	19	57
<b>Jumlah</b>						129

Sumber: PT. Bintang Utara Putra, 2024

Berdasarkan hasil rekapitulasi absensi dari bulan januari sampai bulan maret 2024 dia atas, terlihat bahwa tingkat absensi karyawan terus meningkat. Untuk target maksimal jumlah absensi sendiri, bahwa tidak ada karyawan yang absen. Jadi ketika tingginya tingkat absensi ini, dapat disimpulkan bahwa terdapat masalah yang

menyebabkan tingginya tingkat absensi karyawan. Hal ini dapat menyebabkan turunnya kinerja karyawan di PT. Bintang Utara Putra.

Fenomena dalam masalah ini adalah untuk mengetahui bagaimana kondisi sebenarnya mengenai *Hard Skill*, *Soft Skill*, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja karyawan pada PT. Bintang Utara Putra, Hasilnya, penulis mensurvei tiga puluh karyawan PT terlebih dahulu. Bintang Utara Putra, Pra-survei: Tiga puluh karyawan PT. Bintang Utara Putra diberikan kuesioner untuk diisi. Temuan pra-survei ditampilkan pada tabel di bawah ini:

**Tabel 2. Hasil Kuesioner Pra-Survey Untuk Variabel *Hard Skill* (X<sub>1</sub>)**

No	Indikator	Pernyataan	Setuju		Tidak Setuju		Total
			Jumlah responden	%	Jumlah Responden	%	
1.	Kemampuan menghitung	Saya bekerja menggunakan perhitungan, mengembangkan kemampuan berfikir logis dan kritis dalam memecahkan masalah yang dihadapi dalam pekerjaan.	20	66,7	10	33,3	30
2.	Kemampuan Teknis	Saya bekerja menggunakan ilmu pengetahuan, metode dan teknik-teknik tertentu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan secara spesifik.	14	46,7	16	53,3	30
3.	Ilmu pengeta	Saya mampu	10	33,3	20	66,7	30

huan dan wawasan	bekerja dengan ilmu pengetahuan dan wawasan yang saya miliki agar tercapainya suatu tujuan.					
------------------	---	--	--	--	--	--

Sumber : Hasil penyebaran kuesioner pra-survey, 2024

Dari Tabel 2 diatas terkait dengan prasurvey *Hard Skill* pada karyawan PT. Bintang Utara Putra dapat dilihat bahwa Banyak karyawan yang masih menyelesaikan pekerjaannya dengan menggunakan pengetahuan, metode, dan teknik tertentu, namun masih banyak lagi yang tidak mampu menggunakan teknik, metode, atau pengetahuan tersebut. Hal ini dapat dilihat padah hasil prasurvey diatas sekitar 53,3% yang dimana karyawan tersebut belum mampu menyelesaikan pekerjaannya. Dampak dari hal ini karyawan tidak dapat mengerjakan pekerjaannya dengan maksimal karena teralu banyak karyawan yang tidak focus dengan apa yang diberikan.

Adapun masalah lain yaitu *Soft Skill*, Hasilnya, penulis mensurvei tiga puluh karyawan PT terlebih dahulu. Bintang Utara Putra, Pra-survei: Tiga puluh karyawan PT. Bintang Utara Putra diberikan kuesioner untuk diisi. Temuan pra-survei ditampilkan pada tabel di bawah ini:

**Tabel 3. Hasil Kuesioner Pra-Survey Untuk Variabel *Soft Skill* (X<sub>2</sub>)**

No	Indikator	Pernyataan	Setuju		Tidak Setuju		Total
			Jumlah responden	%	Jumlah Responden	%	
1.	Karakter /Sikap	Saya percaya diri atas tugas-tugas yg saya lakukan/k erjakan	13	43,3	17	56,7	30
2.	Komitmen	Saya setia pada perusahaan di tempat	29	96,7	1	3,3	30

No	Indikator	Pernyataan	Setuju		Tidak Setuju		Total
			Jumlah responden	%	Jumlah Responden	%	
		saya bekerja					
3.	Tanggung Jawab	Saya bertanggung jawab terhadap pekerjaan/ tugas-tugas yg diberikan oleh atasan.	25	83,3	5	16,7	30
4.	Kemampuan Berkomunikasi	Saya mampu berkomunikasi yang baik dengan karyawan-karyawan, serta atasan.	30	100	0	-	30
5.	Kemampuan Beradaptasi	Saya mampu beradaptasi dilingkungan perusahaan serta beradaptasi dengan karyawan-karyawan yang ada.	30	100	0	-	30

Sumber : Hasil penyebaran kuesioner pra-survey, 2024

Dari tabel 3 diatas menunjukkan bahwa hasil dari kuesioner pra-survei tentang variabel *Soft Skill*. Masih banyak karyawan yang belum cukup mampu untuk percaya diri atas tugas-tugas yang dilakukan. Hal ini dapat dilihat dari pernyataan saya percaya diri atas tugas-tugas yang saya lakukan/kerjakan mendapat persentase sebesar 56,7%. secara aktif dapat mengelola rasa percaya diri untuk memastikan bahwa karyawan bekerja secara yakin dan percaya diri terhadap tugas tugas yang saya lakukan mendapatkan persentase sebesar 33,3%. Maka dapat dilihat bahwa percaya diri karyawan dalam melakukan tugas-tugas masih belum terwujud dengan baik.

Pencapaian tujuan organisasi dibantu oleh budaya organisasi. Karena budaya

kerja organisasi dipengaruhi oleh pengaruh eksternal, maka hal ini berbeda-beda di seluruh perusahaan Indonesia. Mengkaji hubungan antara struktur organisasi dan budaya kerja dalam suatu organisasi merupakan salah satu tujuan penelitian ini.

**Tabel 4. Hasil Kuesioner Pra-Survey Untuk Variabel Budaya Organisasi (X<sub>3</sub>)**

No	Indikator	Pernyataan	Setuju		Tidak Setuju		Total
			Jumlah responden	%	Jumlah Responden	%	
1.	Inovatif memperhitungkan risiko	Saya mampu mengeluarkan ide-ide baru dalam melakukan kegiatan /tugas perusahaan.	14	46,7	16	53,3	30
2.	Berorientasi pada hasil	Saya mampu mencapai target yang ditetapkan oleh perusahaan	18	60	12	40	30
3.	Berorientasi pada semua kepentingan karyawan	Atasan mampu memenuhi kebutuhan karyawan.	30	100	0	-	30
4.	Berorientasi detail pada tugas	Saya teliti dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan.	25	83,3	5	16,7	30

Sumber : Hasil penyebaran kuesioner pra-survey, 2024

Dapat dilihat dari tabel prasurvey 4 diatas tentang budaya organisasi masih kurang efektif karena masih banyak karyawan belum mampu mengeluarkan ide-ide baru dalam melakukan kegiatan/tugas

perusahaan. Dapat dilihat dari tabel hasil prasurvey diatas mendapatkan persentase sebesar 53,3%.

Selain itu berkaitan dengan kinerja karyawan di PT. Bintang Utara Putra maka peneliti melakukan prasurvey dengan menyebarkan kuisioner kepada 30 karyawan di PT. Bintang Utara Putra.

**Tabel 5. Hasil Kuesioner Pra-Survey Untuk Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

No	Indikator	Pernyataan	Setuju		Tidak Setuju		Total
			Jumlah responden	%	Jumlah Responden	%	
1.	Kualitas	Hasil kerja saya sesuai dengan kualitas kerja standar Perusahaan	22	73,3	8	26,7	30
2.	Kuantitas	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang telah ditentukan	24	80	6	20	30
3.	Tanggung Jawab	Saya bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan oleh perusahaan	28	93,3	2	6,7	30
4.	Inisiatif	Saya mempunyai inisiatif dalam melakukan pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan.	11	36,7	19	63,3	30

Sumber : Hasil penyebaran kuesioner pra-survey, 2024

Berdasarkan tabel 5 terlihat bahwa

banyak pekerja yang kurang memiliki inisiatif dalam mengerjakan tugas tanpa menunggu atasan memberikan perintah dari pra-survey di atas mendapatkan persentase 63,3% orang yang tidak setuju.

Melihat permasalahan tersebut, maka peneliti akan melaksanakan penelitian yang diberi judul: “Pengaruh *Hard Skill, Soft Skill,* dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bintang Utara Putra”.

## LANDASAN TEORI

### *Hard Skill*

Menurut Astutik & Pambudi (2019) Ujian yang bersifat teknis atau praktik dapat digunakan untuk menilai hard skill yang sering disebut dengan keterampilan teknis.. Dalam studi ini, "keterampilan kuat" mengacu pada kemampuan teknis yang secara alami dimiliki atau dibutuhkan oleh tenaga penjualan untuk melakukan pekerjaan mereka secara efektif. Menurut Lisdiana (2019) Kemampuan teknis, juga dikenal sebagai hard skill, sering kali dipahami untuk mengukur kemahiran teknis seseorang berdasarkan bukti yang dimilikinya, seperti penghargaan, sertifikasi, dan sejenisnya.

### *Soft Skills*

Menurut Panji *et al.*, (2021) *Soft Skills* adalah kemampuan interpersonal dan manajemen diri individu yang memungkinkan mereka berhubungan dengan orang lain dan melakukan yang terbaik di tempat kerja.

Menurut Rokhyati *et al.*, (2017) *Soft skill* atau disebut juga non-technical skill, pada permukaannya merupakan keterampilan non-teknis seperti keterampilan unik, non-destruktif, dan keterampilan non-destruktif yang mengidentifikasi kapasitas individu sebagai mediator, pemimpin, negosiator, dan sebagainya.

### Budaya Organisasi

Menurut Akbary & Rustono, (2015) menjelaskan bahwa budaya organisasi adalah seperangkat nilai-nilai inti yang dibentuk,

diperoleh, atau dikembangkan oleh kelompok tertentu ketika mereka merespons tantangan eksternal dan berintegrasi ke dalamnya. Karena pola ini terbukti berguna dan dihargai, anggota baru diinstruksikan tentang cara mengidentifikasi, memahami, dan menghubungkan masalah dengan cara yang tepat.

Menurut (Wardiah, 2017) mengemukakan bahwa: “Prinsip-prinsip dasar suatu organisasi menjadi landasan bagaimana seharusnya setiap anggota organisasi bersikap dan bertindak. Hal ini dikenal dengan budaya organisasi. Perilaku individu dalam suatu organisasi disebut sebagai budaya organisasinya. Ini adalah kumpulan norma yang mencakup pola perilaku bersama untuk mencapai tujuan organisasi serta keyakinan, sikap, dan nilai-nilai inti”.

### Kinerja Karyawan

Kinerja dilihat terutama dari dua perspektif: Kinerja pegawai secara individu dan kinerja organisasi. Kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil (atau produk akhir) dari suatu proses yang diselesaikan oleh setiap anggota organisasi sehubungan dengan sumber daya (atau masukan) yang mereka gunakan. Menurut (Bintoro & Daryanto, 2017) menyatakan Kinerja adalah ukuran pekerjaan yang dilakukan dengan baik, atau perbedaan antara keluaran dan serangkaian kriteria. Ukuran kinerja seperti produksi, kemandirian, dan efisiensi sering kali dikaitkan dengan produktivitas. (Sulaksono, 2015).

### METODE PENELITIAN

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan mengevaluasi bagaimana budaya organisasi, soft skill, dan hard skill mempengaruhi kinerja pekerja di PT. Bintang Utara Putra. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Semua PT. Karyawan pria North Star menjadi populasi penelitian ini. Sampel penelitian ini berjumlah 53 responden yang menerapkan

rumus Slovin. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam kuisioner penelitian ini meliputi observasi, dokumentasi, dan skala pengukuran data skala likert. Uji asumsi tradisional, validitas, dan reliabilitas digunakan dalam pendekatan analisis data. Regresi linier berganda digunakan dalam prosedur analisis data dengan bantuan *software* SPSS.

### Hasil Penelitian Dan Pembahasan Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2019), “Uji validitas mengukur tingkat kepercayaan antara data yang ada pada objek penelitian dengan data yang mungkin diberikan peneliti. Oleh karena itu, data yang menunjukkan konsistensi antara laporan peneliti dan hasil sebenarnya dari item penelitian dianggap asli.” Sebelum melakukan penelitian terhadap sampel awal, dilakukan uji validitas untuk menilai data yang diperoleh. Terlepas dari karakteristik responden, kuesioner diberikan kepada 30 orang untuk menguji validitas penelitian.

**Tabel 6.** Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	Correlation Pearson	Kriteria Pengukuran Nilai	Status
Hard Skill (X <sub>1</sub> )	X <sub>1.1</sub>	0,871	0,3673	Valid
	X <sub>1.2</sub>	0,812	0,3673	Valid
	X <sub>1.3</sub>	0,666	0,3673	Valid
Soft Skill (X <sub>2</sub> )	X <sub>2.1</sub>	0,955	0,3673	Valid
	X <sub>2.2</sub>	0,870	0,3673	Valid
	X <sub>2.3</sub>	0,955	0,3673	Valid
	X <sub>2.4</sub>	0,882	0,3673	Valid
	X <sub>2.5</sub>	0,931	0,3673	Valid
Budaya Organisasi (X <sub>3</sub> )	X <sub>3.1</sub>	0,812	0,3673	Valid
	X <sub>3.2</sub>	0,775	0,3673	Valid
	X <sub>3.3</sub>	0,599	0,3673	Valid
	X <sub>3.4</sub>	0,704	0,3673	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,853	0,3673	Valid
	Y.2	0,794	0,3673	Valid
	Y.3	0,766	0,3673	Valid
	Y.4	0,766	0,3673	Valid

Sumber : Hasil Penelitian, 2024

Terlihat dari tabel di atas bahwa hasil pengujian untuk setiap pernyataan lebih dari 0,3673. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa setiap pertanyaan yang berkaitan dengan kinerja pegawai, budaya organisasi, hard skill, dan soft skill adalah sah dan layak digunakan sebagai alat penelitian.

### Uji Reliabilitas

Evaluasi yang mengukur pertanyaan yang bertindak sebagai pendukung gagasan atau variabel. Ketika seseorang secara konsisten memberikan jawaban yang sama pada kuesioner dari waktu ke waktu, hal tersebut dianggap dapat diandalkan, (Ghozali, 2018). Jika suatu kuesioner menghasilkan nilai Cronbach Alpha lebih besar dari 0,6, maka kuesioner tersebut dianggap dapat diandalkan.

**Tabel 7.** Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Kriteria Pengukuran Nilai	Keterangan
Hard Skill (X <sub>1</sub> )	0,681	0,6	Reliabel
Soft Skill (X <sub>2</sub> )	0,954	0,6	Reliabel
Budaya Organisasi (X <sub>3</sub> )	0,688	0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,803	0,6	Reliabel

Sumber: Hasil Penelitian, 2024

Berdasarkan uji reliabilitas menggunakan *Cronbach Alpha*, Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa alat ukur pada penelitian ini telah lolos uji reliabilitas dan dapat dimanfaatkan sebagai alat ukur. Seluruh variabel penelitian reliabel/dapat diandalkan karena Cronbach Alpha lebih dari 0,60.

### Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk menguji hipotesis, peneliti melihat bagaimana budaya organisasi, Kinerja pegawai PT dipengaruhi oleh hard ability dan soft ability. Setelah itu, mereka menggunakan analisis regresi linier berganda untuk memastikan hubungan antara komponen independen dan variabel

dependen. Bintang Utara Putra. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan program SPSS diperoleh hasil sebagai berikut :

**Tabel 8.** Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Coefficients <sup>a</sup>						
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.018			.708	.482		
Hard Skill	.358	.118	.316	3.044	.004	.544	1.837
Soft Skill	.204	.081	.237	2.512	.015	.658	1.519
Budaya Organisasi	.426	.089	.457	4.790	.000	.645	1.550

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Penelitian, 2024

Persamaan regresi linier berganda  $Y = 1,018 + 0,358 X_1 + 0,204 X_2 + 0,426 X_3 + e$  diperoleh dari perhitungan, seperti yang ditunjukkan pada Tabel 8. Nilai konstanta yang diperoleh adalah (a) 1,018, b1 sebesar 0,358, b2 sebesar 0,204, dan b3 sebesar 0,426. Dari persamaan regresi tersebut dapat disimpulkan bahwa:

1. Konstanta (a) = 1,018 artinya jika variabel *hard skill*, *soft skill*, dan budaya organisasi bernilai 0 maka kinerja karyawan adalah sebesar 1,018.
2. Koefisien regresi variabel *hard skill* = 0,358 artinya jika variabel *hard skill* meningkat sebesar 1 satuan maka variabel kinerja karyawan akan meningkat 0,358.
3. Variabel kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,204 jika variabel *soft skill* meningkat sebesar satu satuan, sesuai dengan koefisien regresi *soft skill* sebesar 0,204.
4. Koefisien regresi variabel budaya organisasi = 0,426 artinya jika variabel budaya organisasi meningkat sebesar 1 satuan maka variabel kinerja karyawan akan meningkat 0,426.

### Uji t (Parsial)

Tujuan Uji t (Parsial) adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh faktor independen terhadap variabel dependen secara parsial:

**Tabel 9.** Uji t Parsial

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t		Sig.		Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF			
1 (Constant)	1.018	1.438		.708	.482					
Hard Skill	.358	.118	.316	3.044	.004	.544	1.837			
Soft Skill	.204	.081	.237	2.512	.015	.658	1.519			
Budaya Organisasi	.426	.089	.457	4.790	.000	.645	1.550			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Penelitian, 2024

Nilai t tabel pada  $df = n - k - 1 = 53 - 3 - 1 = 49$  pada taraf signifikansi 5% (0,05) adalah sebesar 2,0095 berdasarkan temuan uji t di atas. Oleh karena itu, persamaan regresi berganda di bawah ini dapat dikembangkan untuk memastikannya :

1. Nilai thitung > ttabel (3,044 > 2,0095) yang terdapat pada tabel di atas signifikan sebesar 0,004, yaitu kurang dari 0,05 yang menunjukkan bahwa kinerja pekerja dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh hard skill.
2. Nilai thitung > ttabel (2,512 > 2,0095) pada tabel di atas adalah signifikan sebesar 0,015, kurang dari 0,05, Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pekerja dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh soft skill.
3. Nilai thitung > ttabel (4,790 > 2,0095) pada tabel di atas adalah signifikan sebesar 0,000, yaitu kurang dari 0,05 Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pekerja dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh budaya perusahaan.

### Uji F (Simultan)

Uji F (Simultan) digunakan untuk mengetahui faktor secara independen mempengaruhi variabel dependen secara bersamaan. Berdasarkan hasil pengujian SPSS Versi 25.00 diperoleh nilai Anova uji F sebagai berikut:

**Tabel 10.** Uji F Simultan

Model	ANOVA <sup>a</sup>				
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	171.609	3	57.203	40.515	.000 <sup>b</sup>
Residual	69.183	49	1.412		
Total	240.792	52			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber: Hasil Penelitian, 2024

Penjelasan tersebut menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$  dan Fhitung (40,515) > Ftabel (2,79). Hasil ini menunjukkan bahwa hard talent, soft skill, dan budaya organisasi semuanya mempunyai dampak terhadap variabel kinerja pegawai secara bersamaan.

### Uji Koefisien Determinasi

Tabel Ringkasan Model berisi koefisien determinasi yang dilambangkan dengan R Square. Sebab, Adjusted R Square didasarkan pada banyaknya variabel yang dimasukkan dalam penelitian, ini merupakan pilihan ideal untuk regresi linier berganda. Hal ini dapat dinyatakan seperti tertulis Adjusted R Square. Mengingat nilai R Square berkisar antara 0 hingga 1, maka nilai yang lebih besar dari 0,5 dianggap tepat. Menelaah temuan penelitian koefisien determinasi adalah:

**Tabel 11.** Hasil Uji R Square

Model	Model Summary <sup>b</sup>			
	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.844 <sup>a</sup>	.713	.695	1.188

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Hasil Penelitian, 2024

Dengan koefisien determinasi yang disesuaikan (R Square) sebesar 0,713 maka variabel independen mampu memberikan penjelasan sebesar 71,3% terhadap variabel

dependen, dan sisanya berasal dari variabel yang tidak dimasukkan dalam penelitian.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Pengaruh *Hard Skill* Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Astutik & Pambudi (2019) Ujian yang bersifat teknis atau praktik dapat digunakan untuk menilai hard skill yang sering disebut dengan keterampilan teknis. Dalam studi ini, "*hard skill*" mengacu pada kemampuan teknis yang secara alami dimiliki atau dibutuhkan oleh tenaga penjualan untuk melakukan pekerjaan mereka secara efektif. Menurut (Astutik & Pambudi, 2019) Indikasi hard skill meliputi pengetahuan dan wawasan, kemampuan teknis, dan kemampuan berhitung.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang sebelumnya dilakukan oleh Rasid *et al.*, (2018), Putri *et al.*, (2023), Fadhil *et al.*, (2021), Jaya & Rosadi (2022) yang mengklaim bahwa hard skill memiliki dampak yang baik dan besar terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, jika seorang karyawan memiliki talenta keras yang kuat dan dapat digunakan dalam pekerjaannya, maka kinerjanya akan meningkat. Hal ini menyatakan bahwa hard skill mempunyai pengaruh yang baik dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, jika seorang karyawan memiliki talenta keras yang kuat dan dapat digunakan dalam pekerjaannya, maka kinerjanya akan meningkat.

### Pengaruh *Soft Skill* Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Panji *et al.*, (2021) Kemampuan interpersonal dan manajemen diri pribadi yang memungkinkannya dikenal sebagai *soft skill*. mereka berhubungan dengan orang lain dan melakukan yang terbaik di tempat kerja. Dalam (Kaswan, 2016) khususnya watak/karakter, dedikasi, akuntabilitas, kapasitas berkomunikasi, dan fleksibilitas.

Temuan penelitian ini konsisten dengan penelitian sebelumnya yang

dilakukan oleh Rasid *et al.*, (2018), Putri *et al.*, (2023), Fadhil *et al.*, (2021), Jaya & Rosadi (2022) yang mengklaim bahwa soft talent mempunyai dampak besar dan positif terhadap kinerja karyawan. Di sini, kinerja individu dalam mencapai tujuan organisasi akan meningkat ketika mereka menerapkan dan memanfaatkan soft skill di tempat kerja.

### Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Akbary & Rustono, (2015) menjelaskan bahwa nilai-nilai inti suatu organisasi dibentuk, diperoleh, atau dikembangkan oleh kelompok tertentu ketika mereka menyesuaikan diri dengan tantangan eksternal dan integrasi internal. Pola ini terbukti efektif dan dihargai, untuk menginstruksikan anggota baru tentang cara mengidentifikasi, memahami, dan menghubungkan masalah dengan tepat Menurut Sulaksono, (2015) Inovatif, berani mengambil risiko, berorientasi pada hasil, fokus pada seluruh kepentingan karyawan, dan berorientasi pada tugas secara detail merupakan tanda-tanda budaya organisasi yang inovatif.

Nilai thitung > ttabel (4,790 > 2,0095) yang terlihat pada tabel di atas adalah signifikan sebesar 0,000 atau kurang dari 0,05 yang menunjukkan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh budaya organisasi. Hasil penyelidikan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Wardani *et al.*, (2016), Febriani & Ramli (2023), Ibrahim *et al.*, (2017) yang mengklaim bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh budaya organisasi.

### Pengaruh *Hard Skill*, *Soft Skill* Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan hasil kemampuan seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya dalam jumlah dan kualitas yang sesuai dengan kewajiban yang diberikan kepadanya (Sulaksono, 2015). Suatu organisasi dapat melakukan evaluasi kinerja individu terhadap karyawannya dengan

menggunakan berbagai metrik (Bintoro & Daryanto, 2017) antara lain Kualitas, Kuantitas, Tanggung jawab dan Inisiatif.

Nilai F yang dihitung adalah 40,515. Nilai Ftabel sebesar 2,79 dengan  $\alpha = 5\%$ , dk pembilang: 3, dk penyebut: 53-3 (5%; 3; 50; Ftabel 2,79). Berdasarkan temuan tersebut maka dapat dikatakan bahwa budaya organisasi, hard skill, dan soft skill semuanya mempunyai pengaruh terhadap variabel kinerja pegawai secara bersamaan.

Dengan koefisien determinasi yang disesuaikan (R Square) sebesar 0,713 maka variabel independen mampu memberikan kontribusi sebesar 71,3% terhadap penjelasan variabel dependen, dan sisanya berasal dari variabel yang tidak dimasukkan dalam penelitian. Temuan penelitian ini konsisten dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rasid *et al.*, (2018), Putri *et al.*, (2023), Fadhil *et al.*, (2021), Jaya & Rosadi (2022), Wardani *et al.*, (2016), Febriani & Ramli (2023), Ibrahim *et al.*, (2017) yang mendeskripsikan bagaimana budaya organisasi, hard skill, dan *soft skill* bekerja sama untuk memberikan dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan Pengaruh *Hard Skill*, *Soft Skill*, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bintang Utara Putra, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil uji t parsial menunjukkan bahwa *hard skill* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bintang Utara Putra.
2. Hasil uji t parsial menunjukkan bahwa *soft skill* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bintang Utara Putra.
3. Hasil uji t parsial menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bintang Utara Putra.
4. Hasil uji F secara simultan menunjukkan bahwa budaya organisasi, hard skill, dan

soft skill berpengaruh secara bersamaan terhadap kinerja insan PT. Bintang Utara Putra.

Berdasarkan temuan penelitian ini, peneliti akan memberikan rekomendasi mengenai penelitian yang telah dilakukan guna membantu pihak-pihak yang berkepentingan untuk melakukan penelitian selanjutnya dengan lebih baik. Beberapa saran tersebut adalah :

1. Untuk meningkatkan *hard skill* karyawan PT. Bintang Utara Putra, perusahaan dapat mengimplementasikan program pelatihan dan sertifikasi yang terstruktur sesuai dengan kebutuhan dan peran spesifik karyawan.
2. Untuk meningkatkan *soft skill* karyawan PT. Bintang Utara Putra, perusahaan dapat mengadakan pelatihan khusus yang berfokus pada keterampilan komunikasi, kepemimpinan, kerjasama tim, dan manajemen waktu. Workshop interaktif dengan simulasi kasus atau role-playing dapat membantu karyawan mempraktikkan dan memahami pentingnya soft skill dalam situasi nyata.
3. Untuk meningkatkan budaya organisasi di PT. Bintang Utara Putra, perusahaan perlu mempromosikan nilai-nilai inti yang jelas dan relevan melalui komunikasi yang konsisten dan tindakan nyata. Mengadakan sesi sosialisasi dan pelatihan budaya secara berkala dapat membantu karyawan memahami dan menginternalisasi nilai-nilai tersebut.
4. Untuk meningkatkan kinerja karyawan PT. Bintang Utara Putra, perusahaan dapat menerapkan sistem manajemen kinerja yang komprehensif, termasuk penetapan tujuan yang jelas dan terukur, serta peninjauan kinerja secara berkala. Memberikan umpan balik konstruktif secara rutin akan membantu karyawan memahami area yang perlu diperbaiki dan memberikan motivasi untuk meningkatkan kinerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Akbary, M. F., & Rustono, A. (2015). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Dana Pensiun (DAPEN) Telkom Bandung. *eProceedings of Management*, 2(2).
- Astutik, WS, & Pambudi, (2019). Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Hard Skill, Soft Skill dan Pengalaman Kerja Pada PT. Erajaya (Erafone) di Malang Tahun 2019. *Media Bina Ilmiah*, 14 (4), 2399-2406.
- Bintoro, & Daryanto. (2017). Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan. (Cetakan 1). Yogyakarta: Gava Media.
- Fadhil, SS, Ismail, R., & Alnoor, A. (2021). Pengaruh soft skill terhadap kelayakan kerja: studi kasus pada sektor industri teknologi di Malaysia. *Jurnal Interdisipliner Informasi, Pengetahuan, dan Manajemen*, 16, 255.
- Febriani, F. A., & Ramli, A. H. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Keterikatan Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, 11(2), 309-320.
- Ghozali. I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Pogram IBM SPSS* (Edisi Sembilan). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegor.
- Ibrahim, R., Boerhannoeddin, A., & Bakare, KK (2017). Pengaruh soft skill dan metodologi pelatihan terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Pelatihan dan Pengembangan Eropa*, 41 (4), 388-406.
- Jaya, H, A, & Rosadi, I. (2022). Pengaruh Hard Skill Dan Soft Skill Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dians Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Pinrang. *KEPUTUSAN: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 3 (2), 189-195.
- Kaswan. (2016). Teori-Teori Pelatihan dan Pengembangan. Penerbit Alfabeta. Bandung.
- Lisdiana, F. (2019). Pengaruh HardSkill Dan Softskill Terhadap Kinerja Karyawan Pada Sentra Industry Boneka Di Sukamulya Bandung. *Manajemen dan Bisnis Sriwijaya*, 1.
- Panji, I., Prakoso, W., & Cahayani, A. (2021). Analisis Hard Skill Dan Soft Skill Room Attendant Hotel Ibis Gading Serpong. In *Jurnal Transaksi* (Vol. 13, Issue 1).
- Putri, I. I., Sinring, B., Arfah, A., Alwany, T., & Taufan, R. R. (2023). Pengaruh Hard Skill dan Soft Skill Terhadap Kinerja Karyawan. *Center of Economic Students Journal*, 6(2), 223-238.
- Rasid, Z., Tewal, B., & Kojo, C. (2018). Pengaruh hard skill dan soft skill terhadap kinerja karyawan Perum Damri Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 6(2).
- Rokhayati, A., Kambara, R., & Ibrahim, M. (2017). Pengaruh Soft Skill dan Perencanaan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kualitas Pelatihan Sebagai Variabel Modertor (Studi Empiris Pada Pt. Krakatau Tirta Industri Cilegon). *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Tirtayasa*, 1(2).
- Sintani, L, M. M., Fachrurazi, H., Mulyadi, S. E., Nurcholifah, I., El, S., Fauziah, M. M., ... & Jusman, I. A. (2022). Dasar Kepemimpinan. Cendikia Mulia Mandiri.
- Sugiyono. (2019). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D*. Bandung: ALFABETA.
- Sulaksono, H. (2015). Budaya organisasi dan kinerja . Publikasikan lebih dalam.
- Wardani, R. K., Mukzam, M. D., & Mayowan, Y. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi*

*Bisnis (JAB)*, 31(8)

Wardiah, ML (2017). Teori Perilaku dan Budaya Organisasi. Pustaka Setia. <https://openlibrary.telkomuniversity.ac.id/pustaka/123722/teori-perilaku-dan-budaya-organisasi.html>