

Pengaruh *Hard Skill* Terhadap Kinerja Karyawan

Amri¹, Khaerana², Erwina³, Agnes Ivon⁴

^{1,2,3} Universitas Andi Djemma, Palopo, Indonesia

Article Info

Article history:

Received : 04 March 2023

Publish : 07 March 2023

Keywords:

Hard Skill

Employee Performance

Info Artikel

Article history:

Diterima : 04 Maret 2023

Publis : 07 Maret 2023

Abstract

This research was conducted at PT. PLN Palopo City Customer Service Unit which aims to determine the effect of hard skills on employee performance in this research sample of as many as 41 who worked at PT. Palopo City (PLN). PLN Palopo City Customer Service Unit. Data collection techniques are obtained from questionnaires, observations, and interviews directly. This study used a simple linear regression analysis. The results of the study stated that hard skills have a positive and significant effect on employee performance at PT. PLN Palopo City Customer Service Unit. This means that the better the hard skills possessed by employees, the better their performance will be and vice versa, if hard skills are low, employee performance decreases.

Abstrak

Penelitian ini dilakukan pada PT. PLN Unit Layanan Pelanggan Kota Palopo yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh *hard skill* terhadap kinerja karyawan. Sampel penelitian ini sebanyak 41 yang bekerja pada PT. PLN Unit Layanan Pelanggan Kota Palopo. Teknik pengumpulan data diperoleh dari kuesioner, observasi serta wawancara secara langsung. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linear sederhana. Adapun hasil penelitian ditemukan bahwa *hard skill* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN Unit Layanan Pelanggan Kota Palopo. Artinya semakin baik *hard skill* yang dimiliki oleh karyawan maka kinerjanya pun akan semakin baik dan begitu pula sebaliknya jika *hard skill* rendah maka kinerja karyawan menurun.

This is an open access article under the [Lisensi Creative Commons Atribusi-BerbagiSerupa 4.0 Internasional](#)



Corresponding Author:

Amri

Universitas Andi Djemma, Palopo, Indonesia

Email : amriunanda09@gmail.com

1. PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) unggul Indonesia maju merupakan *tagline* dari pemerintah kita saat ini. Artinya SDM memegang peranan yang sangat penting bagi kemajuan negara kita. Sebagian besar perusahaan saat ini menjadikan modal manusia (*human capital*) sebagai aset atau investasi bagi kemajuan perusahaan di masa kini dan masa mendatang. Olehnya itu, kualitas sumber daya manusia harus perlu untuk mendapatkan prioritas utama dalam hal pemeliharaan dan pengembangannya. Untuk memudahkan upaya dalam mewujudkan visi dan misi serta tujuan strategis perusahaan maka modal manusia perlu dikelola dan dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya agar dapat memberikan benefit bagi perusahaan serta para *stakeholder*-nya. Perusahaan sebagai wadah bagi sekelompok individu yang saling berinteraksi dan bekerjasama dalam rangka memenuhi tujuan, baik tujuan individu maupun tujuan kelompok. Keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya. Untuk itu sebuah perusahaan tentunya akan mempekerjakan karyawan yang memiliki kompetensi yang baik (*Knowledge, skill dan attitude*). Perubahan teknologi dan informasi terjadi begitu sangat cepat sehingga merubah pola kerja lama menjadi pola kerja yang baru dan mengharuskan manusia untuk untuk senantiasa beradaptasi agar tidak berdampak buruk terhadap pencapaian kinerjanya. Sistem pengelolaan manajemen sumber daya manusia saat ini lebih menekankan pada upaya peningkatan kompetensi khususnya terkait penguasaan teknologi modern atau berbasis digital, sehingga diharapkan karyawan mampu melaksanakan pekerjaannya secara profesional dan bertanggung jawab. Saat ini, pengelolaan SDM bukan lagi sekedar menjalankan peran secara administratif saja tetapi juga lebih berfokus pada bagaimana mendorong pengembangan potensi

karyawan agar lebih adaptif, kreatif dan inovatif. Keterampilan atau pun keahlian yang baik sangat diperlukan agar setiap karyawan tidak kesulitan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dalam perusahaan. Terdapat banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, salah satunya adalah *hard skill*. Penguasaan ilmu pengetahuan yang didapatkan dibangku pendidikan dan sebagainya juga dapat dikatakan *hard skill*. Sebagaimana yang telah kita ketahui bahwa setiap perusahaan manapun dan bergerak di bidang apapun tentu membutuhkan keterampilan karyawan dengan kriteria kepribadian yang baik untuk ditempatkan di pekerjaan yang tepat sesuai dengan deskripsi pekerjaan dan juga spesifikasi pekerjaan di perusahaan bersangkutan, maka dapat dikatakan bahwa *hard skill* sangat diperlukan karena merupakan komponen penting yang memberi pengaruh terhadap kinerja karyawan di suatu perusahaan (Septian, 2018).

Kinerja adalah keberhasilan individu dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, baik secara kualitas maupun kuantitas dalam suatu periode tertentu. Baik tidaknya kinerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan di suatu perusahaan sangat bergantung pada keahlian atau keterampilan (*skill*) yang dimiliki, juga etos kerja serta komitmen yang tinggi. PT. PLN sebagai BUMN yang diberi kewenangan dalam pendistribusian listrik selalu berupaya memberikan pelayanan yang terbaik kepada pelanggannya, mengingat kebutuhan masyarakat terhadap energi listrik semakin meningkat. PT. PLN (Persero) adalah merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang pelayanan (jasa), perusahaan ini dikelola oleh pihak pemerintah yang tersebar di seluruh penjuru tanah air salah satunya terletak di Kota Palopo. Penelitian ini berfokus pada karyawan PT. PLN Unit Layanan Pelanggan Kota Palopo. Dari hasil observasi yang dilakukan peneliti serta hasil wawancara dengan pimpinan dan beberapa karyawan ternyata masih ada sebagian karyawan yang belum sesuai dengan harapan perusahaan dikarenakan kurangnya pengetahuan dan pemahaman mengenai tugas pekerjaan yang diberikan, serta beberapa karyawan yang masih kurang paham mengenai penguasaan ilmu teknologi dan keterampilan teknis. Hal ini membuat karyawan memiliki keterbatasan dalam hal pengaplikasian dan penggunaan alat yang semakin canggih, baik yang bekerja di dalam kantor maupun yang ada di bagian lapangan sehingga hal tersebut bisa berdampak terhadap kinerja karyawan. Muspah (2021) dalam temuannya membuktikan bahwa *hard skill* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Senada dengan Rasid et al (2018) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa *hard skill* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Demikian juga dengan hasil temuan Irawati et al (2020) menunjukkan bahwa *hard skill* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian di atas, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *Hard Skill* terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN Unit Layanan Pelanggan Kota Palopo.

2. LANDASAN TEORI

Menurut Alam (2012) bahwa *hard skill* ialah pengetahuan dan kemampuan teknis yang dimiliki seseorang. Menurut Jafar dan Wahyuni (2016) *hard skill* adalah penguasaan ilmu pengetahuan, teknologi dan keterampilan teknis yang berhubungan dengan bidang ilmunya. *Hard skill* dalam hal ini adalah sebuah kemampuan yang didapatkan dari proses pembelajaran baik pada tingkat formal maupun non formal. Kemampuan ini ditujukan untuk meningkatkan kemampuan intelektual seseorang sesuai dengan bidangnya. Kemampuan ini menjadi penting untuk peningkatan kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan.

Menurut Mildan (2020) dalam Astuti dan Pambudi (2019) *hard skill* adalah keterampilan teknis yang melekat atau dibutuhkan untuk profesi tertentu. Keterampilan teknis harus dimiliki oleh karyawan, baik yang bekerja di dalam kantor, maupun yang bekerja di bagian lapangan. Hal ini dikarenakan tanpa adanya keterampilan, kinerja organisasi/ perusahaan tidak akan maksimal. Sementara menurut Putro dan Yuliadi (2022) *hard skill* adalah pengetahuan dan kemampuan teknis yang meliputi pengetahuan yang dibutuhkan untuk pekerjaan tertentu dan mengembangkannya sesuai dengan teknologi terbaru. Dari beberapa pendapat para ahli tersebut sehingga dapat disimpulkan bahwa *hard skill* diartikan sebagai penguasaan keterampilan teknis

yang sesuai dengan bidang ilmu tertentu dalam menjalankan berbagai tugas dan pekerjaan tertentu. Adapun indikator dari *hard skill* adalah terdiri atas: 1) ilmu pengetahuan, 2). Ilmu teknologi, dan 3). Kemampuan teknis (Jafar & Wahyuni, 2016).

Perusahaan membutuhkan sumber daya manusia (karyawan) yang mampu meningkatkan produk dan layanan yang berkualitas. Mengingat karyawan merupakan salah satu aset perusahaan yang sangat penting dalam memberikan kontribusi kepada perusahaan untuk memperoleh kinerja yang baik serta mampu berkompetisi di era global. Gaol (2014) menyatakan bahwa kompetensi salah satu faktor kunci dalam keberhasilan seseorang dalam bidang pekerjaannya, di mana mencakup faktor teknis dan non teknis, kepribadian dan tingkah laku, *soft skill* dan juga *hard skill*. Kinerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan suatu pekerjaan dan penyempurnaan pekerjaan tersebut sesuai dengan tanggung jawab sehingga dapat mencapai hasil sesuai dengan yang diharapkan. Kinerja lebih ditekankan pada proses, dimana selama pelaksanaan pekerjaan tersebut dilakukan penyempurnaan sehingga pencapaian hasil pekerjaan (kinerja) dapat dioptimalkan (Syarifuddin, 2018). Kinerja adalah suatu hasil di mana individu-individu serta sumber daya lain di dalam organisasi secara bersama-sama membawa hasil akhir didasarkan pada tingkat mutu dan standar yang ditetapkan (Gaol, 2014). Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017). Menurut Fahmi (2015) kinerja merupakan hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi yang bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan dalam periode waktu tertentu. Dari beberapa pendapat tersebut sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan ialah keberhasilan karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang telah dibebankan kepadanya sehingga mencapai hasil yang maksimal, baik secara kualitas maupun kuantitas. Adapun Indikator Kinerja Karyawan menurut Mangkunegara (2017) adalah sebagai berikut: (1) kualitas, (2) kuantitas, dan (3) ketepatan waktu.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor PT. PLN Unit Layanan Pelanggan Kota Palopo. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah melalui observasi, wawancara dan kuesioner serta pengukurannya dengan menggunakan skala likert. Ada pun sumber data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner dan wawancara, dan data sekunder berupa data dan informasi yang diperoleh di tempat penelitian serta dari berbagai literatur yang relevan. Sementara populasinya adalah 41 karyawan, dengan menggunakan teknik sampling total sehingga jumlah sampelnya adalah 41 atau sama dengan jumlah populasi (Sugiyono, 2019). Metode analisis data dalam penelitian ini adalah menggunakan analisis regresi linear sederhana.

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

Tabel 1. Rekapitulasi Uji Validitas Variabel *Hard Skill* (X)

Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Hasil
Item 1	0,476	0,361	Valid
Item 2	0,583	0,361	Valid
Item 3	0,518	0,361	Valid
Item 4	0,470	0,361	Valid
Item 5	0,493	0,361	Valid
Item 6	0,439	0,361	Valid
Item 7	0,610	0,361	Valid

Item 8	0,550	0,361	Valid
Item 9	0,479	0,361	Valid

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan table tersebut di atas dapat dijelaskan bahwa pernyataan pada kuesioner variabel *hard skill* (X) dinyatakan valid, dikarenakan nilai $R_{hitung} > R_{tabel}$.

Tabel 2. Rekapitulasi Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)

Pernyataan	Rhitung	Rtabel	Hasil
Item 1	0,522	0,361	Valid
Item 2	0,856	0,361	Valid
Item 3	0,597	0,361	Valid
Item 4	0,554	0,361	Valid
Item 5	0,856	0,361	Valid
Item 6	0,690	0,361	Valid
Item 7	0,441	0,361	Valid
Item 8	0,702	0,361	Valid
Item 9	0,578	0,361	Valid

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan bahwa pernyataan pada kuesioner variabel kinerja karyawan (Y) dinyatakan valid, dikarenakan nilai $R_{hitung} > R_{tabel}$.

a. Uji Reliabilitas

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas *Hard Skill* (X)

Cronbach's Alpha	N of Items
0,644	9

Sumber: Data diolah, 2022

Cronbach's Alpha	N of Items
0,829	9

Sumber : Data diolah, 2022

Dari tabel tersebut dijelaskan bahwa hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa data variabel *Hard Skill* (X) dan kinerja karyawan (Y) pada penelitian ini dinyatakan reliabel karena nilai *Cronsbac's Alpha* lebih besar dari 0,60.

Analisis Regresi Linear Sederhana

Penelitian ini dianalisis dengan menggunakan regresi linear sederhana untuk menghitung besarnya pengaruh *hard skill* (X) terhadap kinerja karyawan (Y), serta untuk melihat apakah *hard skill* memberi pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berikut hasil pengolahan data dengan menggunakan pengujian SPSS versi 22.

a. Uji T

Pengujian ini akan memperjelas apakah secara parsial variable independen (*hard skill*) berpengaruh terhadap variable dependen (kinerja). Hasil analisis uji t disajikan dalam table berikut:

Tabel 4. Hasil Uji T

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	0,465	7,068		0,066	0,948
Hard.Skill	0,984	0,188	0,703	5,224	0,000

Dependent Variable: Kinerja.Karyawan

Sumber: Data diolah,2022

Berdasarkan pada output pengolahan data diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ artinya bahwa tingkat signifikan 0,000 dimana tingkat signifikannya lebih rendah dari 0,05 atau nilai t_{hitung} 5,224 di mana nilainya lebih besar dari nilai t_{tabel} 1,684. Sehingga dengan demikian dapat dijelaskan bahwa variabel *hard skill* berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Maka dapat disimpulkan bahwan terdapat pengaruh yang signifikan antara *hard skill* terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN Unit Layanan Pelanggan Kota Palopo.

Berikut perolehan hasil persamaan regresi linear sederhana:

$$Y = 0,465 + 0,984X + e$$

Interpretasi dari persamaan regresi tersebut di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta sebesar 0,465 yang menunjukkan bahwa jika variabel *hard skill* dianggap konstan atau sama dengan 0, maka kinerja karyawan akan tetap sebesar 0,465
2. Koefisien regresi variable X (*hard skill*) sebesar 0,984 dan bernilai positif yang menunjukkan bahwa variable *hard skill* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, atau dapat dimaknai bahwa dengan meningkatnya variabel *hard skill* maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Sebaliknya, jika variable *hard skill* menurun maka akan menurunkan kinerja karyawan.

Analisis Determinasi (R²)

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi variabel independen (*hard skill*) mempengaruhi variabel dependen (kinerja). Berikut hasil analisisnya disajikan dalam table berikut ini:

Tabel 5. Hasil pengujian determinasi (R²)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted RSquare	Std. Error of the Estimate
1	0,703 ^a	0,494	0,475	3,12476

a. Predictors: (Constant), hard skill

Sumber : Data diolah, 2022

Berdasarkan tabel tersebut di atas menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi (R square) sebesar 0,494 yang dapat diartikan bahwa variabel independen (*hard skill*) berkontribusi atau mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen (kinerja karyawan) sebesar 49,4 % sedangkan sisanya sebesar 50,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diamati dalam penelitian ini.

b. Pembahasan

Setelah dilakukan pengujian, maka dapat dinyatakan bahwa *hard skill* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN Unit Layanan Pelanggan Kota Palopo. Hal ini dapat dimaknai bahwa jika *hard skill* yang dimiliki oleh karyawan PT. PLN Unit Layanan Pelanggan Kota Palopo mengalami peningkatan maka

akan meningkatkan pula kinerja mereka, namun sebaliknya jika *hard skill* karyawan menurun (rendah) maka kinerja mereka pun akan menurun. Karyawan memerlukan *hard skill* sebagai suatu dorongan bagi seseorang atau karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, baik yang berhubungan dengan pekerjaan administratif juga menyangkut hal-hal teknis khususnya dalam mengoperasikan peralatan tertentu. Pada PT PLN Unit Layanan Pelanggan Kota Palopo ditemukan bahwa *hard skill* memberi pengaruh nyata dan berkontribusi besar terhadap peningkatan kinerja karyawan. Hal ini menguatkan pendapat Gaol (2014) bahwa perusahaan membutuhkan karyawan yang memiliki keterampilan dan keahlian (*hard skill*) dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sehingga memudahkan dalam mewujudkan visi dan misi serta tujuan perusahaan. Temuan dari penelitian ini senada dengan hasil temuan Muspah (2021) bahwa *hard skill* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan yang sama didapatkan oleh Rasid et al (2018) serta Irawati (2020) dimana hasil temuannya menunjukkan bahwa *hard skill* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini juga menguatkan pendapat Septian (2018) bahwa *hard skill* sangat diperlukan karena merupakan komponen penting yang memberi pengaruh terhadap kinerja karyawan di suatu perusahaan. *Hard skill* yang dimiliki oleh karyawan pada PT. PLN Unit Layanan Pelanggan Palopo Kota khususnya terkait dengan kemampuan yang dimiliki masih perlu ditingkatkan berhubung masih ada karyawan yang belum memiliki kemampuan spesifik misalnya terkait ilmu teknologi tertentu serta pengetahuan dan keterampilan teknis, untuk itu pihak pimpinan sebaiknya rutin melaksanakan program pelatihan baik secara formal maupun informal, dimana hal tersebut bisa meningkatkan *hard skill* karyawan yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja karyawan bersangkutan. Berhasilnya suatu pekerjaan merupakan salah satu faktor yang patut untuk diapresiasi oleh pimpinan karena hal ini akan memicu meningkatnya *hard skill* yang berdampak terhadap peningkatan kinerja karyawan. Hal ini memperkuat pendapat Jafar dan Wahyuni (2016) yang menyatakan bahwa orang-orang yang memiliki *hard skill* yang baik maka akan lebih baik dalam menjalankan tugas pekerjaannya dan pada akhirnya berpengaruh pada pencapaian kinerja, karena *hard skill* merupakan penguasaan ilmu teknologi, ilmu pengetahuan dan keterampilan teknis yang berhubungan dengan bidang ilmunya, juga dalam mengembangkan kecerdasan intelektual.

PT. PLN Unit Layanan Pelanggan Kota Palopo yang berfokus dalam bidang pelayanan berkaitan dengan kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas, mengatur kegiatan kerja dan mampu mengontrol prioritas kerja, sehingga sangat membutuhkan karyawan yang memiliki *hard skill* yang baik. Perusahaan perlu setiap saat mengevaluasi kinerja karyawannya khususnya yang berkaitan dengan *hard skill* yang dimiliki oleh karyawan agar memudahkan dalam proses merencanakan kebutuhan pelatihan dan pengembangan SDM yang diperlukan oleh karyawan. Selain itu, akan lebih memudahkan dalam beradaptasi dengan perubahan teknologi dan informasi yang setiap saat selalu mengalami perubahan. Sebagaimana diketahui bahwa seseorang dengan *hard skill* yang tinggi mampu menyelesaikan pekerjaan dengan mudah dan tepat waktu dibanding dengan mereka yang tidak memiliki *hard skill*. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Syaifuddin (2018) bahwa dalam melaksanakan pekerjaan tertentu diperlukan penyempurnaan-penyempurnaan sehingga pencapaian hasil pekerjaan (kinerja) dapat dioptimalkan.

Hasil penelitian ini juga mengungkap bahwa kurangnya ilmu pengetahuan, ilmu teknologi serta keterampilan teknis yang didasari dengan pelatihan-pelatihan formal maupun informal juga berdasarkan pengalaman yang didapatkan masih menjadi sebuah permasalahan pada lingkup PT. PLN Unit Layanan Pelanggan Kota Palopo. Sementara kita ketahui bahwa karyawan yang memiliki *hard skill* akan mengacu pada kemampuan dan pengetahuan yang dibutuhkan oleh perusahaan untuk melakukan sebuah tugas pekerjaan. Penguasaan *hard skill* berhubungan dengan keterampilan khusus yang dapat memastikan talenta yang dimiliki karyawan untuk melakukan tugasnya, dan hal itu akan

menjadi bahan pertimbangan perusahaan untuk dipekerjakan dan dipromosikan sebagai karyawan yang memiliki *hard skill* terbaik sehingga hal ini dapat mempengaruhi kinerja karyawan dengan baik pula. Secara keseluruhan, kinerja karyawan PT. PLN Unit Layanan Pelanggan Kota Palopo sudah cukup baik, hal tersebut dapat dilihat dari kualitas kerja dan ketepatan waktu dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepada mereka. Namun mengingat perkembangan teknologi dan informasi mengalami perubahan dengan sangat cepat sehingga PT. PLN Unit Layanan Pelanggan Kota Palopo diharapkan untuk senantiasa meng-*upgrade hard skill* bagi seluruh karyawannya. Apabila *hard skill* karyawan rendah maka mereka tidak bisa bekerja secara efektif dan efisien sehingga hal ini bisa menimbulkan penurunan kinerja karyawan. Pihak manajemen perusahaan perlu meningkatkan kinerja karyawan dengan melaksanakan berbagai program pelatihan dalam rangka meningkatkan *hard skill* karyawannya karena dengan *hard skill* yang baik maka karyawan dapat mengaplikasikan dan juga dapat berbagi ilmu pengetahuan dan pengalaman kepada sesama rekan kerja sehingga memudahkan dalam proses penyelesaian pekerjaan yang ada dalam perusahaan yang pada akhirnya pencapaian visi dan misi serta tujuan perusahaan akan tercapai dengan baik.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan pada hasil penelitian dan pembahasan, maka disimpulkan bahwa *hard skill* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN Unit Layanan Pelanggan Kota Palopo. Artinya bahwa *hard skill* secara nyata memberi pengaruh terhadap kinerja karyawan dan semakin tinggi *hard skill* yang dimiliki oleh karyawan tersebut maka akan meningkatkan kinerjanya. Sebaliknya, jika *hard skill* yang dimiliki oleh karyawan rendah maka kinerja karyawan akan menurun. Adapun saran yang dapat diberikan yakni PT. PLN Unit Layanan Pelanggan Kota Palopo diharapkan untuk terus berupaya meningkatkan *hard skill* karyawan melalui program-program pelatihan yang berhubungan dengan hal-hal teknis dan relevan dengan perkembangan teknologi dan informasi agar karyawan dapat lebih adaptif dan mampu mengoperasikan peralatan yang berteknologi canggih dengan baik dan benar yang pada akhirnya dapat mewujudkan visi dan misi serta tujuan perusahaan.

6. DAFTAR PUSTAKA

- Alam. (2012). *Analisis Pengaruh Hard Skill, Soft Skill dan Motivasi Terhadap Kinerja Tenaga Penjualan (Studi Kasus Pada Tenaga Kerja Penjualan PT. Bumi Putera Wilayah Semarang)*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang.
- Astuti, W.S dan Pambudi, M. A. . (2019). Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Hard Skill, Soft Skill dan Pengalaman Kerja Pada PT. Erabaya (Erafone) di Malang Tahun 2019. *Open Journal Systems*, 14(4), 2399–2406.
- Fahmi, I. (2015). *Manajemen Kinerja* (4th ed.). Bandung: Alfabeta.
- Gaol, C. J. L. (2014). *Human Capital*. : Jakarta: PT. Grasindo.
- Irawati, S. A. (2020). Pengaruh Soft skill Dan Hard skill Terhadap Kinerja Pada PT Cahaya Indah MadyaPratama Lamongan. *Eco-Entrepreneurship, Vol 6 No 1 Des 2020 Multiple, Vol 6*(No 1), 97–107. <https://journal.trunojoyo.ac.id/eco-entrepreneur/article/view/11795>
- Jafar, A., & Wahyuni, M. M. (2016). Pengaruh Hard Skill Dan Soft Skill Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan. *Jurnal Minds: Manajemen Ide Dan Inspirasi*, 3(1), 1–26. <https://journal3.uin-alauddin.ac.id/index.php/minds/article/view/4605>
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Muspah, E. . (2021). Pengaruh Hard Skill dan Soft Skill Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Galesong Utara di Kabupaten Takalar. *PARADOKS: Ilmu Ekonomi*, 4(1), 131–142.
- Putro S dan Yuliadi K. (2022). Pengaruh Pemberdayaan, Hard Skill dan Soft Skill Terhadap Kinerja Karyawan Sanggar Seni di Yogyakarta. *Jurnal Riset Tindakan Indonesia*, 7(2), 320–325.

- Rasid, Z., Tewal, B., & Kojo, C. (2018). the Impact of Hard Skill and Soft Skill on Employee Performance of Perum Damri Manado. *Jurnal EMBA*, 6(2), 1008–1017.
- Septian, A. (2018). *Pengaruh Hard Skill Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik PT. Golden Blossom Sumatra*. Universitas sriwijaya.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Syaifuddin. (2018). *Motivasi dan Kinerja Pegawai* (1st ed.). Yogyakarta: Indomedia Pustaka.