

PENGARUH *SOFT SKILL* DAN *HARD SKILL* TERHADAP KINERJA ANGGOTA PENENUN PADA UMKM DUMA LURI DI SUMBA TIMUR

The Effect of Soft Skills and Hard Skills on the Performance of Weaving Members at UMKM Duma Luri in East Sumba

Antonia Konga Ata Hau^{1,a)}, Ni Putu Nursiani^{2,b)}, Yosefina K. I. D. D. Dhae^{3,c)}, Rolland E. Fanggidae^{4,d)}

^{1,2,3,4)}Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Nusa Cendana Kupang, Indonesia

Koresponden : ^{a)} anthoniakongatahau@gmail.com, ^{b)} niputu.nursiani@staf.undana.ac.id,

^{c)} yosefina.dhae@staf.undana.ac.id, ^{d)} rolland.fanggidae@staf.undana.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Soft Skill* dan *Hard Skill* terhadap Kinerja Anggota Penenun Pada UMKM Duma Luri Di Sumba Timur. Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini dilaksanakan di UMKM Duma Luri Di Sumba Timur, dengan jumlah sampel sebanyak 50 penenun dengan menggunakan teknik *Simple Random Sampling* dan untuk mengumpulkan data di lapangan menggunakan kuesioner. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis statistik deskriptif, analisis regresi linier berganda, koefisien determinasi, uji asumsi klasik dan uji hipotesis melalui uji t dan uji F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa, secara simultan *Soft skill* dan *Hard skill* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Penenun pada UMKM Duma Luri Di Sumba Timur. Sedangkan secara parsial *Hard skill* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Penenun pada UMKM Duma Luri Di sumba Timur

Kata Kunci : *Soft Skill*, *Hard Skill*, Kinerja Penenun

PENDAHULUAN

Soft skill merupakan landasan dasar karakteristik orang dan mengindikasikan cara berperilaku atau berpikir, menyamakan situasi, dan mendukung untuk periode waktu cukup lama (Wibowo, 2012). *Soft skill* dan *hard skill* adalah komplementer. *Hard skill* adalah infrastrukturnya dan *soft skill* adalah superstruktur. Bangunan dikatakan lengkap jika infrastruktur dan superstrukturnya ada. Hal utama yang perlu diperhatikan dan dicermati adalah menyatukan *soft skill* dan *hard skill* untuk kelangsungan dan kesuksesan seorang profesional sebagai lulusan Perguruan Tinggi yang akan menghadapi dunia kerja (Rilman,2013). *Hard skill* merupakan kemampuan ataupun ilmu pengetahuan dan teknis yang dimiliki oleh Penenun dalam menunjang hasil kinerja yang baik. *Hard skill* sangat erat kaitannya dengan keterampilan teknis dan akademik yang melekat atau dibutuhkan untuk profesi pekerjaan tertentu 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. Sumba Timur dikenal sebagai salah satu wilayah di Indonesia yang memiliki potensi besar dalam industri tenun ikat. Kain tenun Sumba Timur terdiri dari tiga jenis: tenunan polos tanpa motif, tenunan ikat dengan berbagai motif, dan

tenunan songket yang hanya untuk membuat sarung (*lawu*), dalam istilah Sumba, *lawu pahikungu* (Indah Lestari, 2013). Kinerja penenun sebagai roda penggerak untuk mencapai tujuan perusahaan yang merupakan sumber daya manusia adalah faktor produksi yang memiliki pengaruh dominan terhadap faktor produksi lain seperti mesin, modal, material, dan metode (Mangkunegara, 2010). Perusahaan Duma Luri dalam memproduksi tenun ikat yang mana dalam memenuhi tujuan organisasi maka para penenun harus bekerja mulai proses pembuatan kain berbahan baku kapas asli dengan menggunakan teknik ikat dengan memanfaatkan daun gewang untuk menciptakan motif. Setiap kain tenun yang dihasilkan dengan ragam dan pola dari motif tersebut membutuhkan keahlian serta konsentrasi yang tinggi maka kemampuan kerja seorang penenun dituntut untuk terampil, sebab ketercapaian tujuan perusahaan ditentukan melalui penenunnya yang kompeten.

Untuk meningkatkan kualitas dan daya saing penenun UMKM Duma Luri melalui pengembangan *soft skill* dan *hard skill* yang berkelanjutan, para penenun melakukan suatu pelatihan tentang cara berkomunikasi yang baik, baik secara verbal maupun non-verbal, mempunyai kemampuan dalam meningkatkan kreatifitasnya yang di Selenggarakan workshop yang dapat membantu mereka dalam berpikir kreatif dan inovatif dalam desain dan teknik tenun ikat.

TINJAUAN LITERATUR

Soft Skill

Soft skill mencakup keterampilan pribadi, sosial, komunikasi dan perilaku manajemen diri serta menjelaskan bahwa *soft skill* melengkapi *hard skill* dan sangat penting bagi kesuksesan ditempat kerja yang keras. Anda bisa memiliki semua kemampuan teknis di dunia ini, tetapi jika anda tidak mampu menjual gagasan anda, bergaul dengan orang lain, atau menyerahkan pekerjaan anda tepat waktu, anda tidak mencapai kemampuan apa-apa (Klaus 2012). Menurut Sutikno (2009), *soft skill* adalah keterampilan seseorang dalam mengatur dirinya sendiri (*intrapersonal skill*) dan keterampilan dalam berhubungan dengan orang lain (*interpersonal skill*) yang mampu mengembangkan pekerjaan secara maksimal. *Soft skill* mencakup spektrum kemampuan dan sifat-sifat manusia yang luas, seperti: kesadaran diri, dapat dipercaya, mampu beradaptasi, berfikir kritis, bersikap, berani ambil resiko, bisa menyelesaikan masalah, memiliki manajemen waktu, dan beberapa yang lainnya.

Hard Skill

Menurut Wibowo (2013), mengatakan *hard skill* sebagai kemampuan intelektual yang dapat dikembangkan pada dunia pendidikan berlandaskan apa yang dipelajarinya. Atau kepandaian yang ada sangkut pautnya dengan bidang teknis atau kemampuannya mampu terangsang syaraf penglihatan. Menurut Rasid (2018), *hard skill* yaitu penguasaan ilmu pengetahuan, teknologi, dan keterampilan teknis yang berhubungan dengan dengan ilmunya. Berdasarkan pendapat di atas, disimpulkan bahwa *hard skill* merupakan kemampuan akademik ataupun ilmu pengetahuan dan teknis yang dimiliki oleh karyawan dalam menunjang hasil kinerja yang baik. Mengukur *hard skill* seseorang bisa dilihat dari riwayat pendidikannya. *Hard skill* sangat erat kaitannya dengan keterampilan teknis dan akademik yang melekat atau dibutuhkan untuk profesi pekerjaan tertentu banyak organisasi/perusahaan yang menetapkan ukuran kemampuan karyawannya sebagai gambaran dari kualitas kinerja

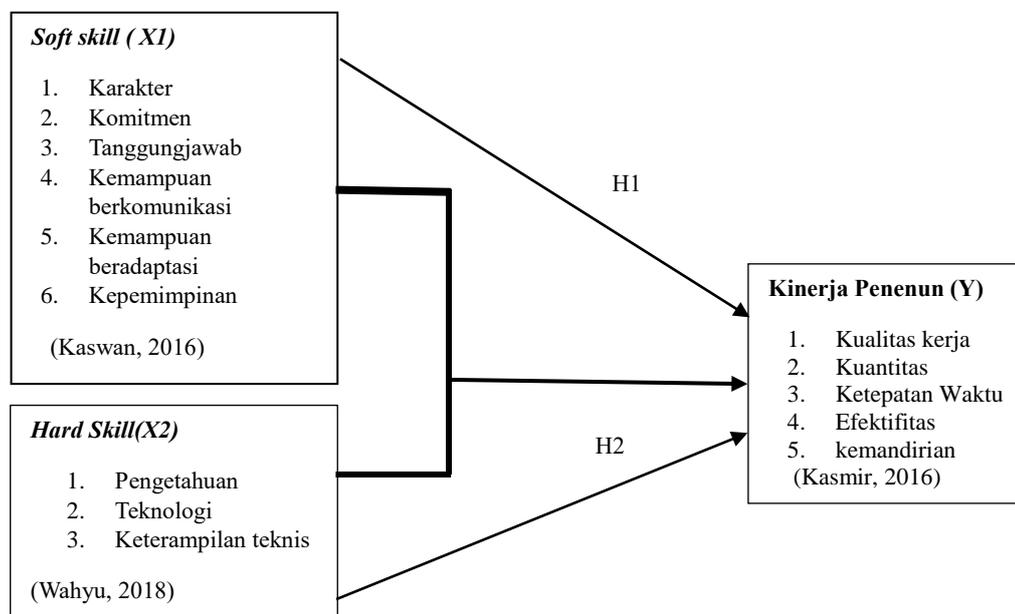
yang akan dihasilkan nantinya, mulai dari kemampuan dalam pengetahuan dan teknologi serta mampu menanggapi lingkungan yang sering berubah.

Kinerja Penenun

Kinerja berasal dari pengertian *performance* atau kinerja adalah sebuah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran tujuandalam strategi suatu organisasi (Wibowo, 2013). Sedangkan kinerja berdasarkan UMKM yaitu hasil yang dicapai dan dapat diselesaikan dengan tugas individu tersebut didalam perusahaan pada suatu periode tertentu, dan akan dihubungkan dengan ukuran nilai atau standar dari perusahaan yang induvidu bekerja. Rivai (2015) menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat ditampilkan atau penampilan kerja seorang pegawai secara keseluruhan dalam menyelesaikan tugas. Kinerja diukur dengan membandingkan hasil kerja dengan standar yang telah ditetapkan. Menurut Armstrong(2018) menyatakan bahwa kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Berdasarkan beberapa pendapat ahli yang dikemukakan di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja atau penampilan yang ditunjukkan oleh seorang pegawai dalam menyelesaikan tugasnya secara keseluruhan. Kinerja diukur dengan membandingkan hasil kerja tersebut dengan standar yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Kerangka Berpikir

Bagan Kerangka Pemikiran Pengaruh Soft Skill Dan Hard Skill Terhadap Kinerja Anggota Penenun Pada UMKM Duma Luri Di Sumba Timur.



Gambar 1.
Kerangka Berpikir

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif. Pendekatan penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Pendekatan penelitian ini digunakan untuk mengeksplorasi pengaruh variabel X terhadap variabel Y secara parsial maupun simultan. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 50 karyawan dengan menggunakan teknik *Simple Random Sampling* dan untuk mengumpulkan data di lapangan menggunakan kuesioner. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis statistik deskriptif, analisis regresi linier berganda, koefisien determinasi, uji asumsi klasik dan uji hipotesis melalui uji t dan uji F.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji validitas

Tabel 1.
Hasil Uji Validitas

Variabel	No Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Soft skill (X1)	Item 1	0,484	>0,3440	Valid
	Item 2	0,764	>0,3440	Valid
	Item 3	0,687	>0,3440	Valid
	Item 4	0,637	>0,3440	Valid
	Item 5	0,764	>0,3440	Valid
	Item 6	0,764	>0,3440	Valid
	Item 7	0,687	>0,3440	Valid
	Item 8	0,637	>0,3440	Valid
	Item 9	0,764	>0,3440	Valid
	Item 10	0,687	>0,3440	Valid
	Item 11	0,627	>0,3440	Valid
	Item 12	0,711	>0,3440	Valid
Hard skill (X2)	Item 1	0,576	>0,3440	Valid
	Item 2	0,569	>0,3440	Valid
	Item 3	0,786	>0,3440	Valid
	Item 4	0,530	>0,3440	Valid
	Item 5	0,530	>0,3440	Valid
	Item 6	0,786	>0,3440	Valid
Kinerja Penenun (Y)	Item 1	0,586	>0,3440	Valid
	Item 2	0,628	>0,3440	Valid
	Item 3	0,807	>0,3440	Valid
	Item 4	0,270	>0,3440	Valid
	Item 5	0,628	>0,3440	Valid
	Item 6	0,807	>0,3440	Valid
	Item 7	0,313	>0,3440	Valid
	Item 8	0,572	>0,3440	Valid
	Item 9	0,628	>0,3440	Valid
	Item 10	0,807	>0,3440	Valid

Dari tabel 1 di atas, dapat disimpulkan bahwa tiap item dari setiap variabel dinyatakan valid, dilihat dari korelasi person tiap item lebih besar dari 0,3440. Dengan hasil ini maka

semua item pertanyaan dapat digunakan oleh peneliti untuk variabel dependen *soft skill* dan variabel independen *hard skill* dan kinerja penenun.

Karakteristik Responden

1. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan data yang telah dikumpulkan oleh peneliti, telah didapatkan data jumlah responden menurut jenis kelamin yaitu perempuan berjumlah 33 orang dengan presentase 100%.

2. Responden Berdasarkan Usia

Tabel 2.
Responden Berdasarkan Usia

No	Usia (Tahun)	Jumlah (Orang)	Presentase (%)
1	< 20	2	6,06
2	21 – 30	10	30,30
3	31 – 40	15	45,44
4	>41	6	18,20
Jumlah		33	100

Berdasarkan tabel 1. Diketahui bahwa presentase usia responden yang paling dominan adalah usia 21-40 yaitu sebesar 75%. Penenun pada UMKM Duma Luri Di Sumba Timur dengan usia 21-40 lebih dominan dengan jumlah 25 orang, hal ini dikarenakan banyak anak lulusan SMA yang tidak melanjutkan kuliah, sehingga mereka memilih untuk bekerja atau berwirausaha dengan bergabung menjadi anggota penenun UMKM Duma Luri Sumba Timur, mengingat hasil tenunan banyak diminati.

3. Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 3.
Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan	Jumlah (orang)	Presentase (%)
1	SD	4	12,12
2	SMP	4	12,12
3	SMA	25	75,76
Jumlah		33	100

Berdasarkan data yang dikumpulkan oleh peneliti, dapat diketahui bahwa responden tamatan SMA memiliki presentasi tertinggi yaitu sebesar 75.76% dengan jumlah responden sebanyak 25 orang. Sehingga dapat dikatakan bahwa sebagian besar anggota penenun merupakan lulusan SMA, yang lebih memilih untuk bekerja dan tidak melanjutkan pendidikan dengan alasannya tertentu.

4. Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 4.
Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No	Lama Bekerja	Jumlah (Orang)	Presentase (%)
1	1-4	12	35
2	5-8	10	32
3	>8	11	33
Jumlah		33	100

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa lama kerjanya responden memiliki selisih yang sedikit dengan rentang waktu yang berbeda. Dengan presentase tertinggi pada rentang waktu 1-4 tahun sebesar 35% (12 orang) orang. Hal ini menunjukkan bahwa masih banyak orang yang berminat untuk menjadi anggota penun di UMKM Duma Luri. Dari presentase ini dapat diketahui bahwa semakin lama masa kerja penun maka semakin produktif penun dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Analisis Statistik Inferensial

Tabel 5.
Analisis Statistik Inferensial

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	.962	1.278		.753	.457
	Softskill	.790	.029	.921	27.337	.000
	Hardskill	.315	.051	.208	6.175	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Model persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = 0,962 + 0,790X_1 + 0,315X_2$$

Berdasarkan hasil uji regresi yang diperoleh maka nilai konstanta sebesar 0,962 yang berarti bahwa jika variabel *soft skill* dan *hard skill* bernilai 0 (nol) maka nilai kinerja adalah sebesar 0,962 satuan. Nilai koefisien regresi variabel *soft skill* sebesar 0,792 artinya jika nilai *soft skill* mengalami kenaikan sebesar 1 satuan dan nilai dari *hard skill* tetap maka nilai kinerja akan mengalami kenaikan sebesar 0,790 satuan. Nilai koefisien regresi variabel *hardskill* sebesar 0,315 artinya jika nilai *hard skill* mengalami kenaikan sebesar 1 satuan dan nilai *soft skill* tetap maka nilai kinerja akan mengalami kenaikan sebesar 0,315 satuan.

Pengujian Hipotesis

Uji t

Untuk menguji hipotesis secara parsial digunakan uji t yaitu untuk menguji secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat. Hal ini dapat dilihat pada tabel *Coefficient* melalui pengujian hipotesis dan kemudian dibandingkan dengan t_{tabel} yaitu $N =$ jumlah sampel yaitu 33 dengan signifikansi kurang dari 0.05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima begitu sebaliknya.

1. Karena nilai t_{hitung} (27,337) > t_{tabel} (1,695) dan nilai signifikansi (0,070) < alpha ($\alpha = 0,05$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya variabel *Soft Skill* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Penun pada UMKM Duma Luri.

2. Karena nilai thitung (6,175) > ttabel (1,695) dan nilai signifikansi (0,000) < alpha ($\alpha = 0,05$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, variabel *Hard Skill* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja penunun pada UMKM Duma Luri

Uji F

1. Jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ dan nilai signifikansi $F \leq \alpha$ maka H_0 ditolak H_a diterima.
2. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan nilai signifikansi $F > \alpha$ maka H_0 diterima H_a ditolak.

Tabel 6.
 Analisis Statistik Inferensial

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1638.694	2	819.347	443.957	.000 ^b
	Residual	55.367	30	1.846		
	Total	1694.061	32			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Hardskill, Softskill

Karena F_{hitung} (443,957) > F_{tabel} (3,23) dan signifikansi (0,000) < alpha (0,05), maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya *soft skill* dan *hard skill* berpengaruh secara simultan terhadap kinerja anggota penunun pada UMKM Duma Luri.

Koefisien Determinasi

Tabel 7.
 Koefisien Determinasi
 Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.980 ^a	.960	.959	1.514

a. Predictors: (Constant), softskill, hardskill,

b. Dependent Variable: kinerja

Nilai *adjusted R Square* sebesar $9,59 \times 100 = 95,9\%$ hal ini memberikan arti variabel *soft skill* dan *hard skill* mampu menjelaskan variabel kinerja anggota penunun sebesar 96% sedangkan sisanya 4% dijelaskan oleh variabel lain di luar variabel di dalam penelitian ini.

Pengaruh *Soft skill* Terhadap Kinerja Anggota Penunun pada UMKM Duma Luri

Hal ini dibuktikan dari hasil uji parsial (uji t) pada variabel *soft skill* menunjukkan bahwa *soft skill* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota penunun UMKM Duma Luri Di Sumba Timur. Menurut Klaus (2012) mengatakan *soft skill* mencakup keterampilan pribadi, sosial, komunikasi dan perilaku manajemen diri serta menjelaskan bahwa *soft skill* melengkapi *hard skill* dan sangat penting bagi kesuksesan ditempat kerja yang keras. Hal ini menjelaskan bahwa pengaruh *soft skill* terhadap kinerja anggota penunun sangat dibutuhkan guna untuk melengkapi *hard skill* yang dimiliki anggota penunun. Secara teori, Sutikno (2009), *soft skill* adalah keterampilan seseorang dalam mengatur dirinya sendiri (intrapersonal skill) dan keterampilan dalam berhubungan dengan orang lain (interpersonal skill) yang mampu mengembangkan pekerjaan secara maksimal. Besar atau kecilnya *soft skill* yang dimiliki dapat mempengaruhi tingkat kinerja anggota. Artinya bahwa jika *soft skill* yang

diberikan sesuai dengan kebutuhan yang dibutuhkan dalam UMKM Duma Luri maka kinerja dari para anggota penenun akan meningkat dan tujuan dari UMKM Duma Luri akan tercapai.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Wijayanti Vera (2020), Zulfikri (2018), Cahyanti Mega (2022) dan Hendri (2022) yang dalam penelitiannya disebutkan bahwa *soft skill* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja penenun. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa memiliki *softskill* yang baik dapat membantu kinerja anggota penenun UMKM Duma Luri Di Sumba Timur dalam menghasilkan tenunan yang baik, sehingga dapat meningkatkan kinerja anggota. UMKM Duma Luri memiliki anggota penenun yang berkarakter, komitmen dan bertanggung jawab terhadap pekerjaan, oleh karena itu *soft skill* berpengaruh terhadap kinerja anggota penenun. *Softskill* sangat diperlukan dalam dunia pekerjaan untuk menunjang pekerjaan yang akan dihasilkan dan melengkapi kemampuan *hard skill*.

Pengaruh *Hard skill* Terhadap Kinerja Anggota Penenun pada UMKM Duma Luri

Hasil uji parsial (uji t) pada variabel *Hard Skill* menunjukkan bahwa *hard skill* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota penenun UMKM Duma Luri Di Sumba Timur. Menurut Wibowo (2013), mengatakan *hard skill* sebagai kemampuan intelektual yang dapat dikembangkan pada dunia pendidikan berlandaskan apa yang dipelajarinya. Atau kepandaian yang ada sangkut pautnya dengan bidang teknis atau kemampuannya mampu terangsang syaraf penglihatan Hal ini menjelaskan bahwa pengaruh *hard skill* terhadap kinerja anggota penenun sangat dibutuhkan guna untuk melengkapi *soft skill* yang dimiliki anggota penenun.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Wijayanti Vera (2020), Zulfikri (2018), Cahyanti Mega (2022) dan Hendri (2022) yang dalam penelitiannya disebutkan bahwa *Hard skill* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja penenun. Berdasarkan hasil penelitian, disimpulkan bahwa anggota penenun UMKM Duma Luri Di Sumba Timur memiliki kemampuan akademik ataupun ilmu pengetahuan dan teknis dalam menunjang hasil dan kualitas kinerja yang baik, serta mampu menanggapi lingkungan yang sering berubah.

Pengaruh *Soft skill* dan *Hard skill* Terhadap Kinerja Anggota Penenun pada UMKM Duma Luri

Hal ini dibuktikan dari hasil uji simultan (uji F) pada variabel *soft skill* (X1) dan *hard skill* (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota penenun (Y). Hal ini dikarenakan *soft skill* dan *hard skill* saling berkaitan antara satu dengan yang lain. *Soft skill* yang dimiliki anggota penenun membuat harus mampu untuk memiliki *hard skill* yang bisa untuk menyeimbangkan *soft skill* yang dimiliki dalam artian bahwa *soft skill* sebagai pelengkap bagi *hard skill*. Selain itu, *hard skill* juga sangat berperan dalam meningkatkan kinerja anggota penenun, dikarenakan jika *hard skill* yang dimiliki sesuai dengan apa yang dibutuhkan dalam UMKM Duma Luri maka akan meningkatkan kinerja mereka. Hubungan *Soft skill* dan *hard skill* adalah komplementer. *Hard skill* adalah infrastrukturnya dan *soft skill* adalah superstrukturnya. Bangunan dikatakan lengkap jika infrastruktur dan superstrukturnya ada. Hal utama yang perlu diperhatikan dan dicermati adalah menyatukan *soft skill* dan *hard skill* untuk kelangsungan dan kesuksesan seorang kinerja penenun dalam dunia kerja (Rilman, 2013). Berdasarkan *hard skill* peneliti yang

dilakukan Mustamin (2016) bahwa dengan adanya *skill* berpengaruh terhadap penenun, maka ini akan berpengaruh positif terhadap kinerja penenun, apabila kinerja penenun meningkat maka nilai produksi dan segala aktivitas lain yang ada dalam perusahaan akan tercapai.

Hasil penelitian didukung oleh penelitian terdahulu Wijayanti Vera (2020), Zulfikri (2018), Cahyanti Mega (2022) dan Hendri (2022) yang dalam penelitiannya disebutkan bahwa *Hard skill* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja penenun. yang menyatakan bahwa *soft skill* dan *hard skill* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja penenun. Dari hasil penelitian dan teori yang dikemukakan maka peneliti dapat mengambil kesimpulan bahwa pengaruh yang signifikan diperkuat oleh analisis determinasi yang menegaskan bahwa *soft skill* (X1) dan variabel *hard skill* (X2) memiliki pengaruh terhadap variabel kinerja anggota penenun (Y) dimana pengaruh tersebut relatif kuat namun tidak secara mutlak. Artinya masih terdapat faktor lain yang dapat memengaruhi kinerja secara teoritik, faktor-faktor lain Menurut Kasmir (2016) Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja adalah kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen dan disiplin kerja.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan penilitiann yang dilakukan pada UMKM Duma Luri di Sumba Timur mengenai Pengaruh *Soft Skill* dan *Hard Skill* Terhadap Kinerja Anggota penenun Pada UMKM Duma Luri Di Sumba Timur dapat diambil kesimpulan bahwa:

1. Hasil analisis deskriptif menggunakan rentang skor pada variabel diperoleh *Soft skill* berada pada kategori tinggi, variabel *hard skill* berada pada kategori tinggi, dan variabel kinerja anggota penenun berada pada kategori tinggi.
2. Hasil uji hipotesis secara parsial (uji t) membuktikan bahwa *soft skill* berpe ngaruh signifikan terhadap kinerja anggota penenun pada UMKM Duma Luri Di Sumba Timur.
3. Hasil uji simultan (F) membuktikan bahwa variabel *soft skill* dan *hard skill* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja anggota penenun pada UMKM Duma Luri Di Sumba Timur.

Saran

Berdasarkan hasil analisis yang telah penulis lakukan mengenai Pengaruh *soft skill* dan *hard skill* terhadap kinerja anggota penenun pada UMKM Duma Luri Di Sumba Timur, maka penulis memberi saran yang dapat dipertimbangkan dan menjadi bahan masukan :

1. Meningkatkan pembinaan tenun ikat di Kecamatan Kampera Kelurahan Prailiu di Sumba Timur agar nilai jual beli dapat bertambah. Dengan adanya tenun ikat dapat membantu masyarakat agar mendapatkan penghasilan tambahan, oleh sebab itu para penenun dapat meningkatkan mutu tenun ikat dan meningkatkan jaringan kerja sama dengan luar dengan cara memperkenalkan tenun ikat dan melakukan promosi.
2. Bagi Peneliti Selanjutnya
Diharapkan untuk peneliti selanjutnya dapat menggali lebih banyak informasi terkait perusahaan yang teliti dan dapat mengembangkan lagi dengan menambahkan variabel lainnya yang dapat memengaruhi kinerja penenun pada perusahaan agar semakin

meningkatkan *soft skill* dan *hard skill* para penenun dan dapat meningkatkan kinerja pada UMKM Duma Luri di Sumba Timur.

DAFTAR PUSTAKA

- Aprilyanto, J.O. 2020. Pengaruh *Soft Skill* Dan *Hard Skill* Terhadap Kinerja Pada PT Cahaya Indah Madya Pratama Lamongan. *Eco-Entrepreneur*, 6(2), 97- 107
- Armstrong, R. 2018. *Performance Management: The New Realities*. Kogan Page Publishers.
- Cahyanti, M. 2022. *Pengaruh Hard Skill dan Soft Skill terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Dedary Kriyamaha Ubud*. Widya Amrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata, 2(1), 1-7.
- Ghozali. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Goleman, "What makes a leader." *Organizational influence processes*. Routledge, 2016. 229-241.
- Hardi, F.L. 2020 "Pengaruh Hard Skill Dan Soft Skill Terhadap Kinerja Karyawan Pada Sentra Industri Boneka Di Sukamulya Bandung." *Brainy: Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis Mahasiswa* 1. 8-15.
- Hargreaves, Andy. *Teaching in the know wledge society: Education in the age of insecurity*. Teachers College Press, 2003.
- Haryanto. H. 2016. Pengaruh *Soft Skill* dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Di Wilayah kabupaten Pasuruan. *Jurnal Administrasi dan Bisnis*. ISSN: 1978-726X. Vol.10. Hal. 2. STIE Malang kucecwara Malang.
- Lestari, Indah Puji. "Interaksi sosial komunitas Samin dengan masyarakat sekitar." *Komunitas* 5.1 (2013).
- Jaya, Hendri. A, dan Imran R. 2022 "Pengaruh Hard Skill Dan Soft Skill Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dians Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Pinrang." *DECISION: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis* 3.2 : 189-195.
- Kasmir. S. dan Robbins K. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Kaswan. M.M. 2011. *Pelatihan dan Pengembangan Untuk Meningkatkan Kinerja SDM*. Cimahi: Alfabeta.
- Khafidah, L.L. dan Wahyu, M.N. 2018. *Pendidikan Berbasis Soft Skill Pada SMA Swasta di Banda Aceh*. Penerbit NEM,
- Klaus, P. 2012. *Soft Skills: keterampilan Yang diperaktekan di Tempat Kerja*. "EXQ: a multiple-item scale for assessing service experience." *Journal of Service Management* 23.1: 5-33.
- Mangkunegara, R.A. 2010. *Evaluasi Kerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Mustamin, A. "The role of cacao extract in reduction of the number of mutans streptococci colonies in the saliva of 12-14 year-old-children." *Journal of Indian Society of Pedodontics and Preventive Dentistry* 34.2 (2016): 120-123.

- Ryan, R.M. 2000. *Intrinsic And Extrinsic Motivations: Classic Definitions And New Directions*. Contemporary Educational Psychology, 25(1), 54-67.
- Sutikno, S., & Sasongko, A. (2009). Issues in elliptic curve cryptography implementation. *Internetworking Indonesia Journal*, 1(1), 29-33.
- Wahyu, M.N. 2018. *Pendidikan Berbasis Soft Skill dan Hard Skill Pada SMA Swasta di Banda Aceh*. Penerbit NEM,
- Wahyuni, W. 2016. *Pengaruh Hard Skill dan Soft Skill Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan*. Jurusan Manajemen. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Skripsi. Universitas Islam negeri Alaludin makassar.
- Wibowo. E.S. 2013. *Manajemen Kinerja (Edisi Ketiga)*. Cetakan Keenam. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wijayanti, Vera,D. 2020. *Pengaruh Hard skill Dan Soft skill Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Giri Tirta Kabupaten Gresik*
- Zulfikri. R. 2018, *Pengaruh Hard skill Dan Soft skill Terhadap Kinerja Karyawan Perum Damri Manado*