

Jurnal Ekonomi dan Bisnis

www.jurnal.unikal.ac.id/index.php/jebi

MEMBANGUN SUKSES DI ERA 4.0 DAN SOCIETY 5.0: DAMPAK TEKNOLOGI INFORMASI DAN SOFT SKILL TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Hemas Citra Maharani

Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Terbuka
hemascm@gmail.com

ARTICLE INFO

ABSTRACT

Article history:

Received: 29 Maret 2024

Received in revised form: 1 April 2024

Accepted: 4 April 2024

Keywords:

Employee Performance, Industrial Revolution 4.0, Information Technology, Society 5.0 Concepts, Soft Skills

The dynamics of information technology in the era of the industrial revolution require professionals to always update information technology based on artificial intelligence and supported by soft skills. The aims of this research is to analyze the influence of information technology knowledge and soft skills on employee performance. The research method uses quantitative methods with sampling. Purposive sampling technique was used to determine the sample by distributing questionnaires via google form. The selected sample was 155 employees of PT. Indonesia Vapor Group. The analysis technique uses multiple linear regression analysis. The research results show that information technology knowledge and soft skills have a significant positive impact on employee performance. These results provide a comprehensive picture to lead to practical implications in human resource management and employee development in the future work environment.

PENDAHULUAN

Revolusi Industri 4.0 dan konsep *Society 5.0* memberikan dampak besar pada kinerja karyawan dan cara organisasi mengelola sumber daya manusia. Konsep Revolusi Industri 4.0 berpengaruh pada kinerja karyawan bahwa penerapan teknologi cerdas, seperti kecerdasan buatan (AI) dan robotika, dapat menggantikan pekerjaan rutin dan membebaskan karyawan untuk tugas-tugas yang memerlukan kreativitas dan pemikiran strategi (Tahar et al., 2022). Karyawan dapat terhubung dengan perangkat dan sistem secara real-time, memungkinkan pengumpulan dan analisis data yang lebih baik untuk mendukung pengambilan keputusan (Rohida, 2019). Karyawan dapat bekerja secara fleksibel dari berbagai lokasi, berkat adopsi teknologi kolaboratif dan *cloud computing*. Hal ini meningkatkan keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi. Lebih jauh lagi dalam pemanfaatan *big data* dan analisis prediktif membantu organisasi untuk membuat keputusan yang lebih tepat berdasarkan data. Kondisi ini juga dapat diterapkan dalam manajemen kinerja karyawan untuk identifikasi potensi dan kebutuhan pengembangan. Adanya kondisi tersebut menuntut karyawan perlu terus mengembangkan keterampilan digital dan teknologi untuk tetap relevan dalam dunia kerja yang berubah secara cepat.

Sedangkan konsep *society* 5.0 menekankan pemberdayaan individu melalui teknologi. Karyawan dapat menggunakan teknologi untuk meningkatkan produktivitas dan kualitas hidup. Konsep *society* 5.0 memandang keseimbangan kehidupan kerja sebagai prioritas (Suwandi, 2022), sehingga karyawan dapat lebih mudah mengintegrasikan pekerjaan dengan kehidupan pribadi. Untuk itu peningkatan keterlibatan karyawan dapat dicapai melalui pendekatan yang lebih manusiawi, dengan memanfaatkan teknologi untuk mendukung komunikasi, kolaborasi, dan pemberian umpan balik. *Society* 5.0 menuntut karyawan dapat menggunakan berbagai pengetahuan dan pengalaman melalui *platform digital*.

Penerapan konsep revolusi industri 4.0 dan *society* 5.0 dalam manajemen sumber daya manusia memerlukan pendekatan secara holistik, termasuk pelatihan karyawan, perubahan budaya organisasi, dan kebijakan yang mendukung. Dengan demikian, organisasi dapat memanfaatkan potensi teknologi untuk meningkatkan kinerja karyawan dan mencapai tujuan bisnis. Konsep *society* 5.0 merupakan visi masyarakat yang diarahkan pada teknologi untuk meningkatkan kualitas hidup. Perkembangan teknologi yang pesat di era teknologi 4.0, menjadi faktor utama dalam mewujudkan konsep *society* 5.0. Integrasi *Artificial Intelligence*/kecerdasan buatan (AI), *Internet of Things* (IoT), dan teknologi digital lainnya memiliki peran sentral dalam membentuk masyarakat lebih inklusif dan berkelanjutan. Dengan demikian, konsep *society* 5.0 tidak hanya mencerminkan evolusi teknologi, tetapi juga menciptakan landasan baru bagi kemajuan masyarakat yang didorong oleh inovasi teknologi yang terus berkembang.

Perkembangan *Artificial Intelligence* (AI) telah menjadi transformasi revolusioner di berbagai bidang dan sektor. Perkembangan *Artificial Intelligence* (AI) memainkan peran krusial dalam transformasi digital di berbagai sektor, membuka peluang baru dan meningkatkan efisiensi serta inovasi dalam berbagai bidang kehidupan. AI mampu mempermudah tugas dan tanggung jawab. Namun, perkembangan AI tidak akan memiliki kontribusi pada bidang tertentu jika seseorang/pengguna tidak memiliki pemahaman dasar tentang konsep dasar/logika (Pratama et al., 2023).

Pemahaman terhadap pengetahuan, efektifitas penggunaan teknologi informasi, maupun ketrampilan (*soft skill*) menggunakan aplikasi tertentu saling melengkapi sebagai landasan untuk optimalisasi kinerja karyawan. Integrasi efektif antara *soft skill* dengan pemanfaatan teknologi informasi akan mendorong sinergi karyawan yang pada akhirnya menghasilkan kinerja yang lebih efisien dan efektif.

Maharsi (2000) mengemukakan bahwa penggabungan teknologi informasi dalam kegiatan perusahaan, seperti *value chain* dapat menghasilkan keuntungan seperti penghematan biaya, proses operasional yang lebih cepat, peningkatan produktivitas, pengiriman barang dan layanan yang lebih cepat kepada pelanggan, dan peningkatan nilai barang dan layanan yang diberikan kepada pelanggan. Penelitian terkait *soft skill* dalam meningkatkan kinerja karyawan, dan penerapan teknologi informasi secara konkret dapat memperkuat kemampuan dan meningkatkan kinerja karyawan dalam menghadapi tantangan perubahan besar di lingkungan kerjamasa kini.

Era Revolusi Industri 4.0 dan *Society* 5.0 membawa tantangan baru dan peluang bagi organisasi dalam mengelola karyawan. Penelitian tentang kinerja karyawan dapat membantu organisasi memahami perubahan-perubahan ini dan menghadapinya secara efektif. Kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh adopsi teknologi cerdas seperti kecerdasan buatan, analisis data, dan otomatisasi. Penelitian ini dapat mengidentifikasi bagaimana karyawan mengadopsi dan beradaptasi dengan dinamika teknologi, serta dampaknya terhadap produktivitas dan kepuasan kerja. Penelitian kinerja karyawan pada era ini dapat mengeksplorasi bagaimana

teknologi dapat meningkatkan produktivitas dan efisiensi kerja. Hal ini melibatkan pemahaman tentang bagaimana teknologi dapat digunakan secara optimal untuk mendukung tugas-tugas sehari-hari karyawan. Penelitian ini berfokus pada upaya organisasi dalam mengembangkan keterampilan karyawan sesuai dengan kebutuhan Revolusi Industri 4.0. Hal ini termasuk pelatihan dan pendidikan kontinu untuk meningkatkan literasi digital dan keahlian yang relevan. Era ini membawa konsep fleksibilitas kerja yang lebih besar, baik dalam hal waktu maupun tempat kerja.

Penelitian kinerja karyawan yang dilakukan Prastika & Purnomo (2019); Komala et al (2023); Fitriani. M (2019); Suhartini & Nurariansyah (2021); Prasetyo et al (2022); Muzakki et al (2018) menunjukkan bahwa pemahaman teknologi informasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian Narulita et al (2022); Wijayanti & Wibowo (2020); Primawanti & Ali (2022); menunjukkan bahwa penggunaan teknologi informasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan hasil temuan penelitian sebelumnya tersebut menjadikan penelitian selanjutnya perlu melakukan menyelidiki dampak fleksibilitas ini terhadap produktivitas dan kepuasan karyawan. Adanya teknologi untuk memantau dan meningkatkan kesejahteraan karyawan adalah fokus penting pada era ini. Adanya penelitian dapat membantu mengidentifikasi praktik-praktik terbaik dalam meningkatkan kesejahteraan dan kebahagiaan karyawan. Kinerja karyawan yang optimal adalah kunci untuk kesinambungan bisnis. Penelitian ini dapat membantu organisasi memahami faktor-faktor apa yang mempengaruhi kinerja karyawan dan bagaimana menciptakan lingkungan kerja yang mendukung. Era *Society 5.0* menekankan pada pengaruh teknologi untuk kebaikan sosial. Penelitian tentang kinerja karyawan dapat menggali bagaimana organisasi dapat mengintegrasikan nilai-nilai sosial dan kemanusiaan dalam pengelolaan sumber daya manusia. Bagaimana mengoptimalkan aspek revolusi Industri 4.0 dan *Society 5.0* dalam konteks pengelolaan kinerja karyawan.

Pengetahuan teknologi informasi tidak hanya memperkuat kemampuan teknis karyawan dalam mengelola data keuangan, tetapi juga memberikan landasan yang kuat untuk pengembangan *soft skill* yang sangat penting dalam konteks kerja tim dan kolaborasi lintas departemen. Karyawan dapat meningkatkan efektivitas komunikasi, kolaborasi, serta optimalisasi pemanfaatan keahlian sosial mereka untuk mencapai tujuan bersama di era revolusi industri 4.0 dan *society 5.0* dengan mengintegrasikan pengembangan *soft skill* dan eksplorasi penggunaan teknologi informasi untuk meningkatkan kinerjanya.

Soft skill dijelaskan sebagai kompetensi non-teknis yang muncul sebagai bagian dari kepribadian seseorang. Ciri-ciri ini terlihat dalam interaksi sosial yang mencakup kemampuan berbahasa, kebiasaan pribadi, dan kualitas penting yang mendukung sikap positif (Hamidah & Palupi, 2012). Menurut Royani (2022), *soft skill* melibatkan kemampuan individu, termasuk kecerdasan emosional (EQ) yang mencakup aspek kepribadian, adaptabilitas, komunikasi, kebiasaan, keramahan, optimisme, dan lainnya, sebagai kemampuan untuk berinteraksi interpersonal. Adanya *soft skill* akan melengkapi *hard skill*, yang terkait dengan kecerdasan intelektual (IQ) individu dan bermanfaat dalam memenuhi tanggung jawab sebagai karyawan. Karyawan yang memiliki *soft skill* yang bagus serta didukung oleh *hard skill* akan meningkatkan kinerja dalam menyelesaikan tugas dan kewajiban.

Penelitian Sumiati & Puspita (2023); Putro & Yuliadi (2022); Royani, 2022); Hidayat et al (2022); Muyassaroh (2020); Khairunnisa & Hijriyantomi (2020) meneliti terkait pengaruh *soft skill* terhadap kinerja karyawan menemukan dengan hasil positif terhadap kinerja. Sebaliknya penelitian Ratih et al (2023); Budiningsih et al (2020) menunjukkan bahwa *soft skill* tidak

berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Kinerja karyawan pada suatu entitas tidak hanya dipengaruhi oleh kompetensi teknis, tetapi juga dipengaruhi oleh pengembangan *soft skill*. Kemampuan berkomunikasi yang baik, kepemimpinan yang efektif, dan kemampuan beradaptasi menjadi faktor penentu dalam memastikan bahwa karyawan tidak hanya menjalankan tugas mereka dengan baik secara teknis, tetapi juga mampu berkontribusi secara positif dalam lingkungan kerja yang dinamis.

Perkembangan teknologi kecerdasan buatan (AI) di era revolusi industri 4.0 dan society 5.0 mewajibkan para karyawan untuk terus mengembangkan *soft skill*nya. Salah satu keterampilan *soft skill* yang penting adalah kemampuan berkomunikasi secara efektif Wibowo (2012). Khususnya di lingkungan perusahaan manufaktur, keterampilan berkomunikasi yang baik dapat membantu karyawan menjelaskan laporan pada atasan maupun klien (Silvia & Cipta, 2019). Di perusahaan manufaktur, komunikasi efektif juga memfasilitasi kerjasama yang produktif antara akuntan dan tim produksi, meningkatkan efisiensi operasional dan mengurangi risiko kegagalan produksi (Mangkunegara, 2011).

Penelitian ini bertujuan untuk menjawab tantangan dan peluang dalam meningkatkan kinerja karyawan di era revolusi industri 4.0 dan *society* 5.0 dari aspek pengetahuan teknologi informasi dan *soft skill*. Sehingga diharapkan karyawan dapat beradaptasi dengan perubahan teknologi di era revolusi industri 4.0 dan *society* 5.0. Adanya tujuan tersebut, maka diharapkan dapat memberikan manfaat dapat meningkatkan daya saing korporasi. Pemahaman yang lebih baik tentang dampak teknologi informasi, dan *soft skill* terhadap kinerja karyawan, menjadikan perusahaan dapat mengembangkan strategi untuk meningkatkan daya saing. Dan manfaat bagi karyawan dapat menyelesaikan secara efektif dan efisien tugas dan tanggungjawab pekerjaan melalui *platform* sehingga kinerja menjadi lebih baik.

MATERI DAN METODE PENELITIAN

Teori Atribusi

Teori atribusi adalah suatu kerangka kerja psikologis yang digunakan untuk menjelaskan bagaimana individu membuat penilaian tentang perilaku individu, termasuk dalam konteks kinerja karyawan. Teori ini berfokus pada cara individu menjelaskan penyebab dari peristiwa atau perilaku tertentu. Dalam hal kinerja karyawan, teori atribusi dapat diaplikasikan dengan mempertimbangkan bagaimana individu atau pihak lain memberikan penilaian terhadap hasil kerja karyawan.

Teori atribusi membedakan antara atribusi internal (faktor diri individu) dan atribusi eksternal (faktor luar kendali individu seperti lingkungan terhadap perilaku atau hasil kerja (Arfan, 2010). Misalnya, seseorang dapat mengatribusikan kinerja karyawan yang baik kepada kemampuan atau usaha internal karyawan, atau mungkin ke faktor eksternal seperti dukungan tim atau kondisi lingkungan yang baik (Ahmad et al., 2014).

Teori atribusi memperhitungkan faktor-faktor seperti stabilitas (sejauh mana penyebab bersifat stabil atau berubah-ubah), kejelasan (sejauh mana penyebab terlihat jelas atau tidak), dan kontrol (sejauh mana individu memiliki kendali atas penyebab). Dalam konteks kinerja karyawan, ini dapat mencakup pertimbangan terhadap sejauh mana hasil kinerja dipengaruhi oleh faktor-faktor stabil, apakah penyebabnya jelas, dan sejauh mana karyawan memiliki kendali atas kinerjanya (Samsuar, 2019).

Penelitian ini menggunakan pendekatan teori atribusi bahwa atribusi yang diberikan terhadap kinerja karyawan dapat mempengaruhi persepsi individu terhadap individu dan

orang lain. Misalnya, jika hasil kerja yang baik diatribusikan kepada faktor internal (seperti kemampuan atau usaha), ini dapat meningkatkan motivasi dan kepercayaan diri. Sebaliknya, atribusi negatif dapat merugikan motivasi dan kesejahteraan psikologi. Individu cenderung memiliki pola atribusi tertentu. Beberapa orang mungkin cenderung mengatribusikan hasil kinerja lebih kepada faktor internal, sementara yang lain mungkin lebih cenderung mengatribusikannya kepada faktor eksternal. Pola atribusi ini dapat memengaruhi cara individu menyikapi dan merespons kinerja karyawan. Penerapan teori atribusi dalam menjelaskan kinerja karyawan membantu memahami bagaimana persepsi penyebab perilaku dan hasil kinerja dapat memengaruhi motivasi, kepuasan kerja, dan pengembangan karir. Penting untuk diingat bahwa atribusi dapat bervariasi antar individu dan dapat dipengaruhi oleh konteks organisasi serta budaya kerja (Silvia & Cipta, 2019).

Pengaruh Pengetahuan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan

Teori atribusi membantu memahami bagaimana individu menjelaskan dan menafsirkan keterkaitan antara pengetahuan TI yang dimiliki dan kinerjanya. Individu akan mengatribusikan keterampilan dan pengetahuan TI yang dimilikinya sebagai faktor internal yang memengaruhi kinerja. Jika seorang karyawan percaya bahwa kemampuan menggunakan teknologi dengan baik adalah hasil dari pengetahuan dan keterampilan pribadi, maka dapat memotivasi untuk menggunakan teknologi tersebut dengan efektif dalam pekerjaan. Sebaliknya, individu juga dapat melakukan atribusi terhadap faktor eksternal yang memengaruhi pengetahuan TI dan kinerjanya, seperti ketersediaan pelatihan atau dukungan organisasi dalam mengadopsi teknologi baru dapat dianggap sebagai faktor eksternal yang memengaruhi kinerja.

Individu dapat melakukan atribusi terhadap stabilitas (sejauh mana pengetahuan TI berubah atau tetap), kejelasan (sejauh mana pengetahuan TI terlihat jelas atau tidak), dan kontrol (sejauh mana individu memiliki kendali atas pengetahuan TI). Hal ini dapat mempengaruhi persepsi individu terhadap sejauh mana dapat meningkatkan pengetahuan TI dan kinerja. Individu dapat memiliki pola atribusi tertentu tergantung pada bagaimana melihat hubungan antara pengetahuan TI dan kinerja. Beberapa orang mungkin cenderung mengatribusikan kinerjanya dengan baik lebih dari faktor internal, sementara yang lain mungkin lebih cenderung mengatribusikannya pada faktor eksternal.

Penerapan teori atribusi membantu memahami bagaimana persepsi individu tentang hubungan antara pengetahuan TI dan kinerjanya dapat mempengaruhi sikap, perilaku, dan hasil di lingkungan kerja yang menggunakan teknologi informasi.

Kemampuan pegawai dalam penguasaan teknologi informasi juga menjadi suatu permasalahan yang mempengaruhi kinerja pegawai. Hal ini ditunjukkan dengan kurang mampunya seorang pegawai dalam menggunakan sarana teknologi informasi seperti komputer dan sarana online yang dimiliki oleh sebuah organisasi (Handayani et al., 2018). Penelitian Prastika & Purnomo (2019); Prasetyo et al (2022); dan Suhartini & Nurriansyah (2021) menemukan teknologi informasi terbukti meningkatkan kinerja karyawan, maka hipotesis yang diajukan sebagai berikut.

H1 : Pengetahuan teknologi informasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

Pengaruh *Soft Skill* Terhadap Kinerja Karyawan

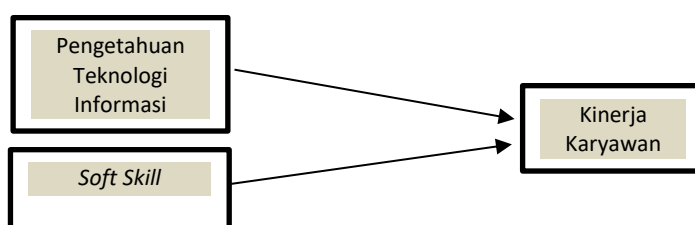
Soft skills menunjukkan seperangkat keterampilan dan sifat pribadi secara spesifik untuk pekerjaan tertentu, seperti kemampuan komunikasi, kerja tim, kepemimpinan, etika

kerja, kreativitas, adaptabilitas, dan kecerdasan emosional. Jika seorang karyawan menunjukkan kinerja yang baik yang dapat dikaitkan dengan *soft skills* tertentu, seperti kemampuan komunikasi yang baik atau kemampuan kepemimpinan, maka dengan pendekatan teori atribusi menjelaskan bahwa karyawan tersebut mengattribution keberhasilan kepada karakteristik internal/*soft skills* yang dimilikinya (Utomo, 2010). *Soft skills* mungkin dianggap sebagai karakteristik yang relatif stabil atau dapat dikontrol. Jika karyawan percaya bahwa *soft skills* dapat dikembangkan dan ditingkatkan melalui usaha dan pelatihan, maka individu akan lebih termotivasi untuk meningkatkan dan mengoptimalkan *soft skills* tersebut. Individu akan memiliki pola atribusi tertentu tergantung bagaimana melihat hubungan antara *soft skills* dan kinerja. Beberapa karyawan cenderung mengattribution kinerja yang baik kepada keberhasilan dalam mengelola dan menggunakan *soft skills* (Mujayana, 2020).

Soft skill merupakan kesadaran diri untuk bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan, rasa percaya diri dalam menyelesaikan masalah, motivasi diri dengan kemampuan mengatur diri sendiri dan kemampuan mentaati segala peraturan yang berlaku, kemampuan dalam sosialisasi yang baik antar karyawan serta keterampilan sosial berbagi pengetahuan dengan orang lain mengenai pekerjaan (Siahaan & Sihombing, 2018). *Soft skills* membentuk dasar untuk hubungan interpersonal yang baik, kerja tim yang efektif, dan kemampuan untuk beradaptasi dengan perubahan. Karyawan yang memiliki kombinasi ketrampilan teknis (*hard skills*) dan *soft skills* yang kuat cenderung memiliki kinerja yang lebih baik dan dapat memberikan kontribusi positif terhadap kesuksesan perusahaan (Ratnasari & Thiyarara, 2020). Penelitian Rudini et al (2023); Jaya & Rosadi (2022); Royani (2022); dan Muyassaroh (2020) menemukan *soft skill* berpengaruh positif pada kinerja karyawan. Berdasarkan uraian diatas maka hipotesis sebagai berikut.

H2 : *soft skill* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

Secara keseluruhan pengembangan model penelitian terlihat pada gambar 1 berikut.



Gambar 1. Kerangka Model

Metode Penelitian

Objek penelitian adalah korporasi PT. Indonesia Vapor Grup yang merupakan perusahaan *consumer grup vapor* sejak tahun 2009. Indonesia Vapor Group bergerak dibidang industri rokok e-elektronik atau sering disebut industri vape, yang berkantor pusat di Jakarta Selatan. Hingga saat ini sudah berkembang menjadi 17 cabang di berbagai wilayah di Indonesia. Indonesia Vapor Grup memproduksi berbagai merk-merk terkenal untuk kebutuhan caping seperti device, atomizer, accessories dan berbagai liquid lokal ataupun liquid luar negeri. Beberapa aplikasi *software* yang tersedia seperti *software Oracle HCM; Bamboo HR; Salesforce Marketing Cloud; Google Analytics*; maupun *HubSpot* dapat digunakan untuk melakukan manajemen data karyawan, manajemen kinerja & pelacakan, manajemen

pengembangan karyawan, manajemen pemasaran, dan manajemen pelacakan perilaku pelanggan. Kelebihan utama dari penggunaan *software* tersebut adalah efisiensi dalam proses pengelolaan data karyawan dan pengembangan sumber daya manusia maupun marketing perusahaan. Beberapa aplikasi *software* tersebut diatas juga digunakan PT. Indonesia Vapor Grup untuk memantau secara real-time untuk aktivitas di bagian non keuangan seperti bagian sumber daya manusia, dan *marketing* dalam melakukan manajemen data karyawan, manajemen kinerja & pelacakan, manajemen pengembangan karyawan, manajemen pemasaran, dan manajemen pelacakan perilaku pelanggan.

Penelitian ini menggunakan data primer, yaitu pengisian kuesioner melalui *google form* oleh karyawan PT. Indonesia Vapor Grup terkait pengetahuan teknologi informasi dan *soft skill* terhadap kinerjakaryawan di era revolusi industri 4.0 dan society 5.0. Adapun kuesioner untuk seluruh variabel diukur dengan menggunakan skala likert 5 peringkat yaitu STS : Sangat Tidak Setuju; TS : Tidak Setuju; N : Netral; S : Setuju; dan SS : Sangat Setuju.

Teknik pengambilan sampel penelitian ini menggunakan *purposive sampling* dengan kriteria (1) Karyawan yang menempuh pendidikan minimal Diploma III (D3); (2) Karyawan yang aktif mengaplikasikan salah satu atau beberapa aplikasi *software Oracle HCM; Bamboo HR; Salesforce Marketing Cloud; Google Analytics*; maupun *HubSpot*; dan (3) Keterlibatan dalam proses menyelesaikan tugas.

Operasional Variabel dan Pengukuran dalam penelitian ini dapat diuraikan berikut.
PengetahuanTecnologi Informasi :

Merupakan kemampuan memahami sistem yang mendukung fungsi-fungsi non keuangan khususnya sumber daya manusia dan marketing serta mampu mengikuti perubahan teknologi informasi. Instrumen yang digunakan penelitian ini menggunakan Sawitri (2016); dan Arisuniarti (2018). Indikator yang digunakan: (1) kemampuan menggunakan perangkat keras (komputer); (2) kemampuan mengaplikasikansoftware.

Soft Skill:

Merupakan kemampuan non- teknis yang mencakup kreativitas, kerja tim, adaptabilitas, dll. Instrumen yang digunakan penelitian ini menggunakan Desiana & Fauziyyah (2023), dan Wijayanti & Wibowo (2020). Indikator yang digunakan: (1) kemampuan komunikasi interpersonal; (2) kemampuan berpikir kritis; dan (2) kemampuan beradaptasi terhadap perubahan.

Kinerja karyawan:

Merupakan pencapaian karyawan yang diukur dengan indikator-indikator tertentu. Instrumen yang digunakan penelitian ini menggunakan Nurrohmat & Lestari (2021), Syardiansah et al (2020), Jufrizen & Sitorus (2021), dan Mas'ud (2004). Indikator yang digunakan: (1) Kualitas, (2) Kuantitas, (3) Ketepatan waktu, dan (4) Kemandirian.

Penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Variabel independen meliputi pengetahuan teknologi informasi dan *soft skill* sementara variabel dependen adalah kinerja karyawan (Y). Model penelitian dijelaskan sebagai berikut:

$$KK = \alpha + \beta_1 PTI + \beta_2 SS + e$$

Keterangan :

α = Konstanta

Y = Kinerja karyawan

β_1 = Koefisien Pengetahuan Teknologi Informasi

β_2 = Koefisien Regresi dari *soft skill*
 X_1 = Pengetahuan Teknologi Informasi
 X_2 = *Soft Skill*
 e = residual error

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Objek yang digunakan penelitian ini adalah karyawan PT. Indonesia Vapor Grup di 17 cabang wilayah Indonesia sebanyak 200 ekslembar. Jumlah kuesioner yang kembali dan terisi sebesar 155. *Respon rate* responden sebesar $155/200 = 77,5 \%$. Selanjutnya deskripsi responden berdasarkan usia, pendidikan, jabatan dan masa kerja, nampak pada tabel 1 berikut.

Tabel 1. Identitas Responden

Usia		
	Jumlah	Persentase
19-29 tahun	84	54,2%
30-40 tahun	59	38,1%
41-50 tahun	7	4,5 %
>50 tahun	5	3,2 %
Total	155	100 %
Pendidikan		
Diploma III (D3)	21	13,5%
Diploma IV (D4)	38	24,5%
Sarjana (S1)	86	55,5%
Pascasarjana (S2/S3)	10	6,5%
Total	155	100%
Jabatan		
Pimpinan/Manajer	10	6,5%
Staff Distribusi/Marketing/PSDM	145	93,5%
Total	155	100%
Masa Kerja		
1 s/d 5 tahun	70	45,16%
6 s/d 10 tahun	75	48,39%
11 s/d 15 tahun	10	6,45%
Total	155	100%

Sumber : Data Primer yang diolah, 2024

Tabel 1 menggambarkan usia produktif kisaran 19-29 tahun sebesar 54,2% dan usia 30-40 tahun sebesar 38,1%. Hal ini menunjukkan distribusi atau proporsi usia dalam kelompok berada pada tahap karir lebih lanjut. Tingkat pendidikan responden sebesar 24,5%, 55,5% dan 6,5% sudah sarjana, artinya adanya proporsi yang lebih tinggi dari individu dengan tingkat pendidikan sarjana mulai D4, S1, dan S2, memiliki potensi peningkatan keterampilan dan kualifikasi dalam kelompok tersebut. Hal ini dapat berdampak pada ketersediaan tenaga kerja terampil dalam berbagai sektor. Tingkat jabatan responden didominasi menduduki Staff Distribusi/Marketing/PSDM sebesar 145 atau 93,5%. Masa kerja terbanyak adalah 6 s/d 10 tahun sebesar 48,39%, kemudian diikuti rentang masa kerja 1 s/d 5 tahun sebesar 45,16%.

Selanjutnya pengujian validitas variabel penelitian, selengkapnya terlihat pada tabel 2 berikut.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel	Factor Loading	Role of Thumb	Keterangan
PTI.1	0,755	0,400	Valid
PTI.2	0,884	0,400	Valid
PTI.3	0,787	0,400	Valid
PTI.4	0,889	0,400	Valid
PTI.5	0,766	0,400	Valid
PTI.6	0,755	0,400	Valid
PTI.7	0,877	0,400	Valid
PTI.8	0,861	0,400	Valid
SS.1	0,801	0,400	Valid
SS.2	0,780	0,400	Valid
SS.3	0,867	0,400	Valid
SS.4	0,704	0,400	Valid
SS.5	0,737	0,400	Valid
SS.6	0,800	0,400	Valid
SS.7	0,760	0,400	Valid
SS.8	0,889	0,400	Valid
SS.9	0,875	0,400	Valid
KK.1	0,748	0,400	Valid
KK.2	0,755	0,400	Valid
KK.3	0,707	0,400	Valid
KK.4	0,710	0,400	Valid
KK.5	0,729	0,400	Valid
KK.7	0,752	0,400	Valid
KK.7	0,779	0,400	Valid
KK.8	0,764	0,400	Valid

Sumber: Data Primer yang diolah, 2024

Hasil uji validitas pengetahuan teknologi informasi pada tabel 2 menunjukkan *factor loading* diatas 0,400, maka disimpulkan keseluruhan instrumen variabel pengetahuan teknologi informasi, *soft skill*, dan kinerja karyawan adalah valid.

Berikutnya pengujian reliabilitas untuk masing-masing variabel menunjukkan hasil seperti tabel 3 berikut.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Pengetahuan Teknologi Informasi	0.701	Reliabel
<i>Soft Skill</i>	0.758	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.705	Reliabel

Sumber: Data Primer yang diolah, 2024

Hasil uji realibilitas tersebut menunjukkan bahwa seluruh nilai koefisien *Cronbach Alpha* pada masing- masing variabel memiliki nilai diatas 0,700, maka disimpulkan semua variabel adalah reliabel. Langkah berikutnya hasil uji normalitas menggunakan *One Sample Kolmogorov-Smirnov test* nampak pada tabel 4 berikut.

Tabel 4. Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		155
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.30608863
Most Extreme Differences	Absolute	.059
	Positive	.041
	Negative	-.059
Test Statistic		.059
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Sumber: Data Primer yang diolah,2024

Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa nilai *AsympSig.(2-tailed)* 0,200 > 0,05, maka disimpulkan data berdistribusi normal. Berikutnya hasil uji asumsi klasik nampak pada tabel 5 berikut.

Tabel 5. Asumsi Klasik

Variabel	Tolerance	VIF	Sig. (Uji Glejser)	
PTI	.962	1.039	.387	.699
SS	.961	1.040	.474	.636
Keterangan		no multikolinieritas		no heteroskedastisitas

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Angka *Variance Inflation Factor* (VIF) menunjukkan < 10 dan nilai toleransinya dalam penelitian ini menunjukkan nilai > 0,10 maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak terdapat gejala multikolinearitas antar variabel bebas dalam model regresi.

Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini menggunakan *Uji Glejser* menunjukkan masing-masing variabel bernilai sig. sebesar 0,699, dan 0,636 lebih dari 0.05. dan dapat dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi. Lebih jauh lagi hasil uji kesesuaian model terlihat pada uji koefisien determinasi dan uji F pada tabel 6 berikut.

Tabel 6. Kesesuaian Model

Model	R	R Square	Adjusted R Square	F	Sig.
1	.772	.596	.562	40.574	.000
a. Predictors: (Constant) PTI dan SS					
b. Dependent Variable: KK					

Nilai koefisiensi adjusted R^2 Square yaitu sebesar 0,562 yang artinya bahwa besarnya pengaruh variabel pengetahuan teknologi dan *soft skill* terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan sebesar 56,2% sedangkan 43,8% nya dipengaruhi oleh variabel lain diluar model penelitian.

Hasil uji F diperoleh bahwa nilai Fhitung sebesar 40,574 > Ftabel 3,056 dengan tingkat signifikansi $0.000 < \alpha < 0.05$, maka secara keseluruhan variabel independen yaitu pengetahuan teknologi dan *soft skill* secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil uji hipotesis menggunakan analisis regresi berganda menunjukkan pengaruh variabel pengetahuan teknologi dan *soft skill* terhadap kinerja karyawan terlihat pada tabel 7 berikut.

Tabel 7. Analisis Regresi

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.761	2.089		1.321	.188
	PTI	.157	.076	.128	2.055	.042
	SS	.281	.038	.459	7.385	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer yang diolah, 2024

Merujuk tabel 7 diatas dapat diperoleh model persamaan regresi linier berganda sebagai berikut.

$$KK = 2,761 + 0,157 PTI + 0,281SS + e$$

Angka variabel PTI diperoleh nilai t-hitung sebesar 2,055 > t-tabel 1,975 dan nilai signifikan $0,042 < 0,05$. Nilai koefisien pengetahuan teknologi informasi memiliki arah positif. Hal ini menunjukkan pengetahuan teknologi semakin meningkat, maka kinerja semakin meningkat (**H1 diterima**). Temuan ini menggambarkan karyawan cenderung memberikan atribusi internal karena mereka percaya bahwa peningkatan kinerja terkait dengan kemampuan atau keahlian pribadi dalam menguasai teknologi. Karyawan menganggap pengetahuan yang dimiliki sebagai sesuatu yang dapat ditingkatkan melalui pelatihan tambahan (tidak stabil) atau sebagai atribut tetap yang sulit diubah (stabil). Ketika karyawan menganggap peningkatan pengetahuan teknologi dapat dikendalikan oleh usaha dan inisiatif pribadi, ini dapat memberikan dorongan tambahan untuk meningkatkan kinerja. Hal ini membuktikan karyawan percaya bahwa peningkatan pengetahuan teknologi akan menghasilkan peningkatan kinerja yang signifikan, sehingga lebih termotivasi untuk mengejar peningkatan tersebut. Selanjutnya dari atasan dan rekan kerja dapat memberikan umpan balik bagaimana karyawan mengatribusikan penyebab

peningkatan atau penurunan kinerja akibat pengetahuan teknologi. Temuan ini sejalan dengan Komala et al (2023); dan Prasetyo et al (2022).

Hasil uji pengaruh *soft skill* terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai t-hitung 7,385 > t-tabel 1,975 dan nilai signifikan 0,000 < 0,05. Sehingga dapat disimpulkan **H2 diterima**, maka *soft skill* meningkat berdampak pada kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki *soft skill* yang baik cenderung dapat menyelesaikan tugas-tugas dengan lebih cepat dan efisien. Hal ini membuktikan karyawan dapat memberikan atribusi internal karena percaya bahwa keberhasilan atau kegagalan kinerja terkait dengan kemampuan dan keahlian *soft skill* pribadi, seperti kemampuan berkomunikasi, kepemimpinan, atau kerjasama. Sebaliknya, atribusi eksternal muncul karena karyawan mengaitkan hasil kinerja dengan faktor di luar kendalinya, seperti lingkungan kerja atau dukungan tim. Karyawan meyakini bahwa kemampuan *soft skill* sebagai sesuatu yang dapat ditingkatkan, maka lebih termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya. Ketika karyawan memiliki kendali penuh atas pengembangan dan penerapan *soft skill*, maka lebih termotivasi untuk berinvestasi dalam pengembangan diri dan meningkatkan kinerjanya. Karyawan percaya bahwa penggunaan efektifitas *soft skill* dapat membawa hasil positif, sehingga lebih termotivasi untuk mengoptimalkan penggunaan keterampilan tersebut karena mendukung kinerjanya. Temuan ini sejalan dengan Rudini et al (2023); Jaya & Rosadi (2022); dan Muyassaroh (2020).

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan maka dapat disimpulkan bahwa pengetahuan teknologi informasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan apabila pengetahuan teknologi informasi semakin meningkat, maka kinerja pun akan semakin meningkat. *Soft skill* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan apabila *soft skill* semakin meningkat, maka kinerja pun akan semakin meningkat. Nilai adjusted R-square dari penelitian ini menunjukkan sebesar 0,451, artinya penelitian ini mampu menjelaskan besarnya pengaruh pengetahuan teknologi informasi dan *soft skill* terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan sebesar 0,451 (45,1%) sedangkan 54,9% nya dipengaruhi oleh variabel lain diluar dari model penelitian.

Penelitian ini memiliki keterbatasan yang memerlukan perbaikan dan pengembangan. Pengumpulan data menggunakan kuesioner menjaditantang bagi peneliti dalam mengontrol kesungguhan dan kejujuran responden dalam menjawab setiap pernyataan yang mencerminkan kenyataan dan keadaan yang sebenarnya.

Beberapa rekomendasi yang dapat diusulkan adalah (1) perusahaan perlu mengadopsi teknologi yang relevan dan memberikan pelatihan terkait teknologi informasi yang menggunakan kecerdasan buatan (AI) untuk meningkatkan pemahaman dan keterampilan karyawan terkait teknologi informasi di era revolusi 4.0 dan society 5.0. Karena implementasi teknologi informasi yang lebih baik dapat menjadi strategi untuk meningkatkan kinerja karyawan. (2) pengembangan *soft skill* karyawan perlu diperhatikan, karena hal ini juga berpengaruh signifikan pada kinerja karyawan. Program pelatihandan pembinaan interpersonal dapat membantu meningkatkan kemampuan komunikasi dan kolaborasi antar karyawan, dan (3) penelitian lanjutan dapat melakukan identifikasi variabel tambahan seperti tingkat keahlian teknologi informasi karena ini terkait dengan kemampuan penggunaan perangkat lunak atau *platform* tertentu, pemahaman tentang keamanan *cyber*, atau kemampuan pemecahan masalah TI. Pengembangan variabel lain adalah adopsi teknologi karena terkait kesiapan

karyawan mengadopsi/menerima teknologi baru maupun perubahan, termasuk tingkat partisipasi dalam pelatihan TI, dan tingkat penerapan teknologi dalam tugas sehari-hari. Adanya pengembangan variabel tersebut diharapkan dapat memengaruhi kinerja karyawan sehingga mampu menciptakan strategi perusahaan lebih komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, N., Iqbal, N., Javed, K., & Hamad, N. (2014). Impact of Organizational Commitment and Employee Performance on the Employee Satisfaction. *International Journal of Learning, Teaching and Educational Research*, 1(1), 84–92.
- Arfan, I. L. (2010). *Akuntansi Keperilakuan* (Edisi dua). Salemba Empat.
- Arisuniarti, D. M. (2016). Pengaruh Teknologi Informasi dan Sistem Informasi Manajemen Terpadu Terhadap Kinerja Karyawan di Lingkungan Universitas Warmadewa. *Jurnal Administrasi Publik*, 1(1), 49–64.
<https://www.ejournal.warmadewa.ac.id/index.php/public-inspiration/article/view/89>
- Budiningsih, I., Soehari, T. D., & Marlison, M. (2020). Hard Skill Versus Soft Skill dalam Pencapaian Kinerja Karyawan Proyek Infrastruktur Mass Rapid Transit (MRT) Jakarta. *Akademika*, 9(02), 29–42. <https://doi.org/10.34005/akademika>.
- Desiana, F. A., & Fauziyyah, N. (2023). Kecakapan Soft Skill dan Hard Skill bagi Akuntan Profesional dan Andal Abstrak Abstract In the 4 . 0 era , individuals must present new skills in all activities carried out . Forms of skills that are needed at this time are soft skills and hard skills . T. *Mizania: Jurnal Ekonomi Dan Akuntansi*, 3(1), 261–269.
- Fitriani, M. (2019). *Pengaruh Hard Skill Dan Soft Skill Terhadap Kemampuan Kerja Karyawan PT . Pegadaian*.
- Hamidah, S., & Palupi, S. (2012). Peningkatan Soft Skills Tanggung Jawab Dan Disiplin Terintegrasi Melalui Pembelajaran Praktik Patiseri. *Jurnal Pendidikan Karakter*, 3(2), 143–152. <https://doi.org/10.21831/jpk.v0i2.1299>
- Handayani, R., Runtuwene, R., & Sambul, S. (2018). Pengaruh Penguasaan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telkom Indonesia Cabang Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(002), 269315.
- Hidayat, F., Aziz, A., Wahdaniah, & Muthmainna, A. (2022). Pengaruh Hard Skill Dan Soft Skill Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Majene. *Economy Deposit Journal (E-DJ) E-ISSN: 2685-0915 , P-ISSN: 2685-080X*, 4, 294–299.
- Jaya, A. H., & Rosadi, I. (2022). Pengaruh Hard Skill Dan Soft Skill Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Pinrang. *DECISION: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 3(2), 189–195.
<http://jurnal.umpar.ac.id/index.php/decision/article/view/1883>
- Jufrizen, & Sitorus, T. S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening PT Putra Rasya Mandiri. *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Dan Humaniora*, 841–856.
- Khairunnisa & Hijriyantomi. (2020). Pengaruh Soft Skill Terhadap Kinerja Karyawan Di Premier Basko Hotel Padang. *Jurnal Kajian Pariwisata Dan Bisnis Perhotelan*, 1–6.
- Komala, L., Pamungkas, I. B., & Rodiyana, N. (2023). Pengaruh Teknologi Informasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja: Tinjauan Literatur. *Scientific Journal of Reflection : Economic, Accounting, Management and Business*, 6(3), 716–724.
<https://doi.org/10.37481/sjr.v6i3.713>

- Maharsi, S. (2000). Pengaruh Perkembangan Teknologi Informasi Terhadap Bidang Akuntansi Manajemen. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan*, 2(2), 127–137. <http://puslit2.petra.ac.id/ejournal/index.php/aku/article/view/15673>
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2011). *Perilaku dan Budaya Organisasi*. PT Rafika Aditama.
- Mas'ud, F. (2004). *Survei Diagnosis Organisasional (Konsep dan Aplikasi)*. BP Universitas Diponegoro.
- Mujayana, M. (2020). Pengaruh Hardskill dan Softskill Terhadap Kinerja Karyawan. *Majalah Ekonomi*, 25(2), 1–12. <https://doi.org/10.36456/majeko.vol25.no2.a2930>
- Muyassaroh, I. (2020). *Pengaruh Tingkat Pendidikan, Hardskill, dan Softskill terhadap Kinerja karyawan PT Kencana Cakra Buana, Kab.Bogor*. repository.unisma.ac.id/jspui/bitstream/123456789/437/1/S1_FEB_21601081107_ISTN A MU
- Muzakki, M. H., Susilo, H., & Yuniarto, S. R. (2018). Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT . TELKOM Pusat Divisi Regional V Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 39(2), 169–175. <https://media.neliti.com/media/publications/87474-ID-pengaruh-penggunaan-teknologi-informasi.pdf>
- Narulita, S., Suhaji, & Ginanjar, R. (2022). Analisis Pengaruh Implementasi Teknologi Informasi terhadap Kinerja Karyawan (studi kasus pada perusahaan Telekomunikasi di kota Semarang). *Jurnal HUMMANSI* 5(1), 21–39. <https://stikomys.ac.id/journal/index.php/jurnal-hummansi/article/download/313/189>
- Nurrohmat, A., & Lestari, R. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Akuntansi*, 1(2), 82–85. <https://doi.org/10.29313/jra.v1i2.419>
- Prasetyo, K. E., Rusdianti, E., & Ika, A. (2022). Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi, Karakteristik Individu dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Sustainable Business Journal*, 1(2), 132–148. <https://journals.usm.ac.id/index.php/sbj/article/view/6695>
- Prastika, N. E., & Purnomo, D. E. (2019). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kinerja Perusahaan Pada Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM) di Kota Pekalongan. *Jurnal Litbang Kota Pekalongan*. <https://doi.org/10.54911/litbang.v7i0.86>
- Pratama, A. S., Satya Pratama, A., Sari, S. M., Hj, M. F., Badwi, M., & Anshori, I. (2023). Pengaruh Artificial Intelligence, Big Data dan Otomatisasi Terhadap Kinerja SDM Di Era Digital. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen (JUPIMAN)*, 2(4), 108–123. <https://doi.org/10.55606/jupiman.v2i4.2739>
- Primawanti, E. P., & Ali, H. (2022). Pengaruh Teknologi Informasi, Sistem Informasi Berbasis Web Dan Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan (Literature Review Executive Support Sistem (Ess) for Business). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(3), 267–285. <https://doi.org/10.31933/jemsi.v3i3.818>
- Putro, S., & Yuliadi, K. (2022). Pengaruh Pemberdayaan, Hard Skill dan Soft Skill terhadap Kinerja Karyawan Sanggar Seni di Yogyakarta. *JRTI (Jurnal Riset Tindakan Indonesia)*, 7(2), 320. <https://doi.org/10.29210/30031770000>
- Ratih, P., Aswan, M., & Waliman, J. (2023). Pengaruh Soft Skill Dan Hard Skill Terhadap Kesiapan Kerja. *Journal of Trends Economics and Accounting Research*, 3(June), 472–476. <https://doi.org/10.47065/jtear.v3i4.727>
- Ratnasari, S. L., & Thiyarara, O. A. (2020). Pengaruh Hard Skill, Soft Skill, Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Pegawai Peserta Pelatihan. *Jurnal BENING*, 7(2), 1–12.
- Rohida, L. (2019). Implementasi Jabatan Fungsional Pada Manajemen SDM Serta Dampaknya Pada Komitmen Organisasi (Studi Empirik di PTNBH). *Civil Service*, 13(1), 37–45.

- Royani, I. (2022). Pengaruh Hard Skill Dan Soft Skill Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Rokan Hulu Di Era Revolusi Industri 4.0. *Hirarki: Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 4(1), 643–658. <https://doi.org/10.30606/hirarki.v4i1.1515>
- Rudini, Kasran, M., & Sampetan, S. (2023). *Pengaruh Softskill dan Hardskill Terhadap Kinerja Karyawan*. 10, 785–792.
- Samsuar. (2019). Atribusi. *Jurnal Network Media*, 2 No.1(1), 65–69. <https://doi.org/10.1007/s11273-020-09706-3>
<http://dx.doi.org/10.1016/j.jweia.2017.09.008>
<https://doi.org/10.1016/j.energy.2020.117919>
<https://doi.org/10.1016/j.coldregions.2020.103116>
<http://dx.doi.org/10.1016/j.jweia.2010.12.004>
- Sawitri. (2016). *Pengaruh Teknologi Informasi, Pemanfaatan Teknologi Informasi, Efektivitas Penggunaan dan Kepercayaan Teknologi Informasi terhadap Kinerja Individual*. <https://core.ac.uk/download/pdf/196255896.pdf>
- Siahaan, N. S., & Sihombing, H. (2017). Pengaruh HARD Skill dan Soft Skill terhadap Kinerja Karyawan PT Telkom Sumatera. *JURNAL PLANS*, 12, No. 2, 143–153. <https://doi.org/10.24114/plans.v12i2.9577>
- Silvia, I. W. B., & Cipta, W. (2019). Pengaruh Kompetensi dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 7(1), 9–16. <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/JMI/article/view/38302>
- Suhartini, E., & Nurriansyah, I. (2021). Pengaruh Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional. *Journal Study of Scientific and Research*, 2(2), 1–15. <https://journal3.uin-alauddin.ac.id/index.php/ssbm/article/view/21822>
- Sumiati, S., & Puspita, T. (2023). Mengukur Dampak Hard Skill Dan Soft Skill Terhadap Kinerja Pegawai Pada Satuan Kerja Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah I Provinsi Sumatera Barat. *Jurnal Menara Ekonomi : Penelitian dan Kajian Ilmiah Bidang Ekonomi*, 9(2), 72–78. <https://doi.org/10.31869/me.v9i2.4301>
- Suwandi. (2022). *Bunga Rampai Isu-Isu Kontemporer Manajemen Sumber Daya Manusia di Era Society 5.0*. CV Eureka Media Aksara.
- Syardiansah, S., Latief, A., Daud, M. N., Windi, W., & Suharyanto, A. (2020). The Effect of Job Satisfaction and Organizational Culture on Employee Performance of the Royal Hotel in East Aceh District. *Budapest International Research and Critics Institute (BIRCI-Journal): Humanities and Social Sciences*, 3(2), 849–857. <https://doi.org/10.33258/birci.v3i2.912>
- Tahar, A., Setiadi, P. B., Rahayu, S., Stie, M. M., & Surabaya, M. (2022). Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Menghadapi Era Revolusi Industri 4.0 Menuju Era Society 5.0. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 6(2), 12380–12381.
- Utomo, H. (2010). Kontribusi Soft Skill Dalam Menumbuhkan Jiwa Kewirausahaan. *Jurnal Ilmiah Among Makarti*, 3(5), 95–104. <http://jurnal.stieama.ac.id/index.php/ama/article/view/20/18>
- Wibowo. (2012). *Manajemen Kinerja*. PT Raja Grafindo Persada.
- Wijayanti, V. D., & Wibowo, T. susilo. (2020). Pengaruh Hard Skill Dan Soft Skill Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Giri Tirta Kabupaten Gresik. *Majalah Ekonomi*, 25(1), 29–35. <https://doi.org/10.36456/majeko.vol25.no1.a2448>