

Soft Skill dan Kinerja Karyawan: Studi Kasus Pada Kantor BPJS Kesehatan Gorontalo

Mohamad Rifan Tangahu*¹

¹Program Studi Manajemen, Universitas Negeri Gorontalo
e-mail: *mohrifantangahu@gmail.com

Irwan Yantu²

²Program Studi Manajemen, Universitas Negeri Gorontalo
e-mail: irwan.yantu@ung.ac.id

Robiyati Podungge³

³Program Studi Manajemen, Universitas Negeri Gorontalo
e-mail: robiyatipodungge@ung.ac.id

Abstract

This study aims to determine the influence of soft skills on employee performance at BPJS Health Gorontalo Branch. This study uses the quantitative method. The data collection technique uses a questionnaire distributed to 32 respondents as the sample. The data are analyzed by using simple regression. The result show that statistically meet the hypothesis criteria where H_0 is rejected, and H_a is accepted, or soft skill has a positive influence on employee performance. The effect of soft skill (X) is $0,000 < 0,05$ and $t_{count} 4,862 > t_{table} 1,695$. If the two values are compared, t_{count} is greater than t_{table} , which explains that soft skills have a influence on employee performance at BPJS Health Gorontalo Branch. Based on the analysis, it can be concluded that the better the soft skills, the higher the employee performance. Based on the calculation of the coefficient of determination, the R square value of 0,441 or 44,1% can determine the amount of soft skills influence on employee performance. Thus, the research hypothesis is confirmend and can be accepted.

Keywords: Soft Skill; Perfomance

Abstraksi

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *soft skill* terhadap kinerja karyawan pada Kantor BPJS Kesehatan Cabang Gorontalo. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Pengumpulan data pada penelitian ini melalui kuesioner yang disebarakan kepada 32 responden yang menjadi sampel. Data dianalisis dengan menggunakan regresi sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara statistik memenuhi kriteria hipotesisnya dimana H_0 ditolak dan H_a diterima atau *soft skill* memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Untuk pengaruh *soft skill* (X) adalah sebesar $0,000 < 0,05$ dan $t_{hitung} 4,862 > t_{tabel} 1,695$. Yang apabila nilai keduanya dibandingkan maka t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} , yang menjelaskan *soft skill* memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada Kantor BPJS Kesehatan Cabang Gorontalo. Berdasarkan hasil analisis dapat disimpulkan bahwa jika semakin baik *soft skill* maka akan semakin meningkat kinerja karyawan. Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi diperoleh nilai R square 0,441 atau 44,1% dapat menentukan besaran pengaruh yang diberikan oleh *soft skill* terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian, hipotesis penelitian teruji kebenarannya dan dapat diterima.

Kata kunci: Soft Skill, Kinerja

I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu bagian penggerak dari keberhasilan suatu perusahaan. Sumber daya manusia yang berkualitas dan terampil mampu menjadi aset penting dalam suatu perusahaan, meskipun tanpa dipungkiri bahwa aset non manusia seperti sumber daya alam, dan kecanggihan teknologi pendukung yang ada dalam suatu perusahaan juga mempunyai peranan yang penting. Olehnya suatu perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang potensial, terampil dan berkualitas.

Sumber daya manusia memiliki peran dalam pencapaian tujuan perusahaan, oleh karenanya dipandang perlu untuk dapat mengatur dan mendayagunakannya dengan baik. Tujuan perusahaan akan lebih mudah tercapai bila karyawannya memiliki kinerja yang baik. Menurut Sandy (2015: 11), bahwa kinerja merupakan sebuah prestasi yang telah dicapai oleh karyawan dalam menjalankan pekerjaan yang telah diberikan. Sedangkan menurut Sutrisno (2016: 151) kinerja atau kinerja karyawan adalah merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang berdasarkan tingkah laku kerjanya dalam menjalankan aktivitas didalam bekerja.

Salah satu penyebab turunnya kinerja dalam suatu instansi atau organisasi, dikarenakan adanya ketidaksesuaian antara tingkat kemampuan yang dimiliki oleh para karyawan, dengan perkembangan kebutuhan dan dinamika permasalahan yang dihadapi oleh dunia kerja yang semakin kompetitif. Begitu pula banyak pihak yang berpendapat bahwa diantara faktor-faktor yang mempengaruhi semua penurunan kemampuan karyawan adalah kurangnya perhatian instansi atau organisasi dalam memberikan program pendidikan dan pelatihan yang sesuai bagi karyawan (Turere, 2013: 11).

Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Kesehatan adalah badan hukum yang dibentuk untuk menyelenggarakan program jaminan kesehatan di Indonesia menurut Undang-undang Nomor 40 Tahun 2004 dan Undang-undang Nomor 24 Tahun 2011. Sesuai Undang-undang Nomor 40 Tahun 2004 tentang Sistem Jaminan Sosial Nasional, BPJS merupakan badan hukum nirlaba.

Beragam keluhan menunjukkan bahwa mendesaknya suatu harapan agar perubahan lebih baik. Untuk mendukung perubahan diperlukan adanya perilaku *soft skill* untuk menuntun para kinerja melakukan peningkatan dan pembentukan sikap serta perilaku yang berkualitas yang dapat menghasilkan kinerja maksimal demi mewujudkan tujuan dan manfaat BPJS Kesehatan Cabang Gorontalo dengan baik untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Berdasarkan hasil observasi maka fenomena yang terjadi pada Kantor BPJS Kesehatan Cabang Gorontalo terkait masalah-masalah yang ada yaitu masih terdapat beberapa karyawan yang datang terlambat, pulang lebih awal, dan tidak sama sekali hadir. Kurangnya kedisiplinan disuatu perusahaan akan sangat berdampak pada perusahaan dan menurunnya produktivitas kerja karyawan. Hal ini dibuktikan pada tabel 1 rekapitulasi absensi karyawan bulan September dan Oktober Tahun 2021.

Tabel 1. Rekapitulasi Absensi Karyawan Bulan September dan Oktober Tahun 2021

Bulan	Jumlah Absensi Tahun 2021						Total
	Terlambat	Pulang Awal	Absen	Cuti	Dinas	Sakit	
Sep	4	2	52	24	63	4	149
Okt	2	2	42	49	94	3	192

Sumber Data : BPJS Kesehatan Cabang Gorontalo Tahun 2021

Berdasarkan tabel 1 rekapitulasi absensi karyawan bulan September dan Oktober Tahun 2021 yaitu karyawan terlambat bulan September sebanyak 4 kali dan bulan Oktober sebanyak 2 kali, karyawan pulang lebih awal bulan September sebanyak 2 kali dan bulan Oktober sebanyak 2 kali, karyawan yang tidak sama sekali hadir pada bulan September sebanyak 52 kali dan bulan Oktober sebanyak 42 kali, karyawan yang cuti pada bulan September sebanyak 24 kali dan pada bulan Oktober sebanyak 49 kali, karyawan yang dinas diluar kantor pada bulan September sebanyak 63 kali dan pada bulan Oktober sebanyak 94 kali, dan karyawan yang sakit pada bulan September sebanyak 4 kali dan pada bulan Oktober sebanyak 3 kali.

Pada karyawan BPJS Kesehatan Cabang Gorontalo yaitu kurangnya predikat kinerja unggul karena target kinerja yang telah ditetapkan oleh BPJS adalah predikat kinerja unggul, sedangkan rata-rata kriteria predikat kinerja pada BPJS Kesehatan Cabang Gorontalo yaitu kinerja baik dan kinerja sangat baik. Hal ini dibuktikan pada tabel 2 sebaran predikat kinerja karyawan Kantor BPJS Kesehatan Cabang Gorontalo Tahun 2021.

Tabel 2. Sebaran Predikat Kinerja Karyawan Kantor BPJS Kesehatan Cabang Gorontalo Tahun 2021

No	Predikat Kinerja	Persentase
1	Predikat Kinerja Baik	67,5%
2	Predikat Kinerja Sangat Baik	30%
3	Predikat Kinerja Unggul	2,5%

Sumber Data : BPJS Kesehatan Cabang Gorontalo Tahun 2021

Berdasarkan tabel 2 sebaran predikat kinerja karyawan Kantor BPJS Kesehatan Cabang Gorontalo Tahun 2021 yaitu predikat kinerja baik memiliki presentase 67,5% sedangkan predikat kinerja sangat baik memiliki presentase 30% dan predikat kinerja unggul memiliki presentase 2,5%.

Berbagai faktor yang diduga bisa meningkatkan kinerja karyawan salah satu diantaranya adalah *soft skill*. *Soft skill* merupakan kemampuan di luar kemampuan teknis dan akademis yang lebih mengutamakan kemampuan intrapersonal dan interpersonal (Widiastutiti ddk, 2014: 140). Pada dunia kerja sangat membutuhkan kemampuan intrapersonal dan interpersonal (*soft skills*). *Soft skills* menjadi begitu penting karena banyak perusahaan atau instansi tak hanya membutuhkan tenaga kerja yang pintar dan mampu mengerjakan tugas-tugas yang diberikan. Perusahaan dan instansi kini juga menginginkan tenaga kerja atau karyawan yang mampu berkomunikasi, bersosialisasi, pekerja keras, cerdas, beradaptasi dengan lingkungan kerja, serta memiliki kemampuan untuk bekerja sama dengan rekan kerja maupun atasan. Hal ini sebagaimana diungkap oleh Wahyuni (2016) dalam penelitiannya untuk mengimplementasikan bagi perusahaan-perusahaan bahwa setiap individu yang memiliki *soft skill* menghasilkan kinerja yang lebih baik. Sehingga perusahaan dalam merekrut pekerja dapat lebih memperhatikan faktor *soft skill* individu tersebut.

II. METODE

Dalam penelitian menetapkan populasi penelitian yaitu keseluruhan karyawan yang berada di kantor BPJS Kesehatan Cabang Gorontalo sebanyak 50 Karyawan. Teknik pengambilan

sampel dengan menggunakan teknik *non probability sampling*. *Non probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/ kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel (Sugiyono, 2018: 84). Salah satu teknik dalam *non probability* sampling adalah *purposive sampling*. *Purposive sampling* adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2018: 85).

Kriteria yang digunakan untuk pengambilan sampel ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di BPJS Kesehatan Cabang Gorontalo khususnya karyawan yang bekerja di kantor Cabang Gorontalo yang terletak di Kota Gorontalo yang berjumlah 32 orang, karena 32 orang tersebut sudah cukup mewakili kinerja karyawan dan sudah melebihi 50% dari total populasi.

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdapat dua macam, yaitu variabel dependen dan variabel independen. Variabel dependen pada penelitian ini adalah Kinerja Karyawan (Y), dengan indikator : kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian. Sedangkan variabel independen pada penelitian ini adalah *Soft Skill* (X), dengan indikator: Kemampuan komunikasi, kecerdasan emosional, keterampilan berpikir dan menyelesaikan masalah, etika, keterampilan kepemimpinan.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas diperlukan untuk melihat sejauh mana kuisisioner yang dipakai dalam penelitian dapat menghasilkan data yang valid dengan menggunakan analisis *pearson correlation*. Acuan pengambilan keputusan dalam menentukan apakah kuisisioner validitas adalah dengan melihat nilai *pearson correlation* dengan *cut off* 0,3 sehingga jika nilai menunjukkan >0,3 maka kuisisioner dinyatakan valid.

Hasil pengujian *Pearson Correlation* menunjukkan bahwa masing-masing item pernyataan yang terdapat dalam kuisisioner baik variabel X (*soft skill*) serta variabel Y (*kinerja karyawan*) menunjukkan bahwa nilai lebih besari dari 0,3 sehingga peneliti menyimpulkan bahwa kuisisioner yang digunakan adalah valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas diperlukan melihat sejauh mana kuesioner yang dipakai dapat menghasilkan jawaban yang konsisten dengan menggunakan analisis *cronbach aplha* dengan *cut off* 0,6 sehingga jika nilai menunjukkan >0,6 maka kuesioner reliable.

Tabel 3. Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Alpha's Cronbach</i>	Cut Off	Keterangan
X	0,899	0,6	Reliabel
Y	0,809	0,6	Reliabel

Sumber: Data diolah (2021)

Berdasarkan hasil output SPSS Menunjukkan semua variabel adalah reliabel karena *Cronbach Alpa* lebih besar dari 0,6 yang artinya kuisisioner dapat digunakan untuk penelitian.

Hasil Uji Normalitas

Pengujian normalitas data yaitu bertujuan untuk menganalisis data hasil penelitian apakah telah terdistribusi secara normal atau tidak. Sebagai syarat dalam analisis statistic parametric, parameter data dapat digunakan dalam penelitian atau tidak adalah dengan melihat distribusi data. Pengujian normalitas, peneliti menggunakan *one sample kolmogrov smirnov test* sebagai dasar pengambilan keputusan apakah data normal atau tidak. Untuk data yang dikatakan normal, nilai signifikan yang diperoleh dari pengolahan data harus melebihi standar 0,05.

Tabel 4 Hasil Uji Normalitas Data

		Soft Skill	Kinerja Karyawan
N		32	32
Normal	Mean	70.47	69.72
Parameters ^a	Std. Deviation	4.670	4.206
,b			
Most	Absolute	.222	.157
Extreme	Positive	.166	.105
Differences	Negative	-.222	-.157
Kolmogorov-Smirnov Z		1.257	.890
Asymp. Sig. (2-tailed)		.085	.407

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Data diolah (2021)

Hasil analisis menunjukkan nilai signifikan pada *one sample kolmogrov smirnov test* adalah 0,085 untuk variabel X (*soft skill*) dan 0,407 untuk variabel Y (kinerja karyawan). Sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini berdistribusi normal.

Analisis Regresi Linier Sederhana

1. Hasil Uji Hipotesis

Diketahui rumusan masalah penelitian adalah seberapa besar pengaruh *soft skill* terhadap kinerja karyawan pada Kantor BPJS Kesehatan Cabang Gorontalo. Asumsi awal yang dikeluarkan peneliti adalah diduga terdapat pengaruh *soft skill* terhadap kinerja karyawan pada BPJS Kesehatan Cabang Gorontalo. Asumsi tersebut diformulasikan ke dalam hipotesis statistik yang berbunyi sebagai berikut:

H₀: Tidak terdapat pengaruh *soft skill* terhadap kinerja karyawan pada BPJS Kesehatan Cabang Gorontalo

H_a: Terdapat pengaruh *soft skill* terhadap kinerja karyawan pada BPJS Kesehatan Cabang Gorontalo

Pengujian hipotesis dilakukan dengan cara membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} dengan kriteria;

Jika, $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima

Jika, $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak

Adapun nilai t_{tabel} berdasarkan tabel distribusi adalah 1,695 dengan nilai α 0,05 dan df 32.

Berikut merupakan tabel yang menyajikan hasil t_{hitung}

Hasil uji t Menunjukkan pada hasil, nilai **t_{hitung}** sebagaimana tersaji pada tabel di atas adalah 4,862 dengan signifikan 0,000. Nilai ini tentu saja lebih besar jika dibandingkan dengan t_{tabel} yang hanya bernilai 1,695. Oleh karenanya formulasi hipotesis yang terterima adalah $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima atau dapat dikatakan *soft skill* berpengaruh pada kinerja karyawan di BPJS Kesehatan Cabang Gorontalo. Pengaruh yang diberikan pun sangat signifikan jika mengacu pada nilai signifikan 0,000 yang lebih kecil dari standar nilai α 0,05.

2. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi merepresentasikan besaran kontribusi variabel independen dalam mempengaruhi variabel dependen. Besaran nilai r^2 yang berkisar antara $0 < r^2 < 1$. Jika r^2 menunjukkan bahwa semakin mendekati satu, maka model yang diusulkan dikatakan karena semakin tinggi variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen. Nilai r^2 dari penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5. Nilai t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	27.580	8.685		3.175	.003
	Soft Skill	.598	.123	.664	4.862	.000

Sumber: Data diolah (2021)

Tabel 6. Nilai R²

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.664 ^a	.441	.422	3.198

Sumber: Data diolah (2021)

Dari hasil pengolahan data yang dilakukan, peneliti memperoleh hasil r^2 sebesar 0,441. Nilai ini ketika dimasukkan kedalam formulasi maka $0 < 0,441 < 1$. Hal itu berarti nilai r square bergerak mendekati angka 1 yang mengindikasikan pengaruh *soft skill* terhadap kinerja karyawan pada Kantor BPJS Kesehatan Cabang Gorontalo adalah 0,441 atau sebesar 44,1%

3. Model Regresi

Model regresi linier dari X terhadap Y terformulasikan dalam rumus sebagai berikut:

$$\hat{Y} = a + b_x$$

Pada tabel 5 di atas memuat tentang hasil **thitung** juga terdapat nilai konstan (α) yang sebesar 27,580 dengan nilai koefisiensi regresi sebesar 0,598. Dengan demikian formula model regresi adalah:

$$\hat{Y} = 27,580 + 0,598$$

Dari model tersebut terindikasi hubungan antara *soft skill* dengan kinerja karyawan adalah positif, dimana jika proses *soft skill* diterapkan secara baik maka akan semakin meningkat pula kinerja karyawan. secara matematis, nilai variabel Y (kinerja karyawan) adalah sebesar 27,482 dan akan mengalami pergeseran nilai sebesar 0,598 atau 59,8% dari nilai konstan apabila dipengaruhi oleh *soft skill*.

IV. Pembahasan

Bagi sebuah organisasi dalam mewujudkan visi dan misi yang terpenting adalah kinerja SDM di dalamnya. Tak terkecuali dalam perusahaan BUMN sebagai organisasi sangat mengharapkan kinerja karyawan maksimal dari seluruh elemen, sebab berdampak pada pencapaian tujuan perusahaan. Pada Kantor BPJS Kesehatan Cabang Gorontalo pun sebagai salah satu organisasi perusahaan BUMN yang berada di Provinsi Gorontalo yang memiliki sumber daya manusia yakni karyawan untuk mencapai tujuan, sangat menekankan peningkatan kinerja karyawan.

Para praktis SDM maupun akademisi dalam berbagai literature menyepakati bahwa kinerja adalah merupakan asset terpenting didalam sebuah organisasi (Lynn dalam Jackson, 2010, dikutip oleh Octavia dan Susilo, 2018). Untuk melengkapi strategi organisasi, keberadaan karyawan menjadi sebuah variabel komplementer. Maka dari itu, untuk memenangkan kompetisi kedepan, wajib bagi perusahaan untuk menereapkan *soft skill* dari karyawannya. Karyawan yang terakomodir dalam proses penerapan *soft skill* akan disiapkan menjadi calon-calon pemimpin di masa depan.

Berdasarkan hasil penelitian bahwa *soft skill* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Kantor BPJS Kesehatan Cabang Gorontalo, karena dengan adanya penerapan indicator *soft skill* pada Kantor tersebut maka akan semakin meningkat kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian yang diulas sebelumnya, peneliti menemukan bahawa *soft skill* berpengaruh pada kinerja karyawan pada Kantor BPJS Kesehatan Cabang Gorontalo.

Kontribusi yang diberikan oleh *soft skill* dalam mempengaruhi kinerja karyawan untuk mengindikasikan bahwa dari semua faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada Kantor BPJS Kesehatan Cabang Gorontalo, sebagian besar ditentukan oleh bagaimana penerapan proses *soft skill*. Hal ini dibantu dengan kondisi yang ril pada objek penelitian ternyata bahwa *soft skill* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Kantor BPJS Kesehatan Cabang Gorontalo karena dilihat pada indicator *soft skill* dengan memiliki frekuensi nilai rata-rata tertinggi adalah indikator keterampilan berpikir dan indikator kepemimpinan dengan memiliki nilai frekuensi rata-rata yang tinggi dan sama.

Pengaruh *soft skill* terhadap kinerja karyawan pada kantor BPJS Kesehatan Cabang Gorontalo itu berpengaruh disebabkan dengan indikator keterampilan berpikir yaitu karyawan selalu berpikir secara analistis dan kritis dalam setiap pengambilan keputusan, karyawam mempunya kemampuan logika dalam berpikir untuk menemukan fakta yang akurat dengan memprediksi resiko yang ada serta karyawan memiliki kemampuan untuk mengenali,

menyambung, dan merangkai kata-kata. Kemudian pada indikator keterampilan kepemimpinan dimana karyawan memiliki jiwa kepemimpinan yang lebih sehinganya bisa bekerja tanpa intruksi langsung dari pimpinan.

Berdasarkan data rekapitulasi absensi karyawan Bulan September dan Oktober 2021 dimana masi terdapat beberapa karyawan yang datang terlambat, pulang lebih awal, dan tidak sama sekali hadir. Kurangnya kedisiplinan di perusahaan akan sangat berdampak pada perusahaan dan bisa saja menurunnya produktivitas kerja karyawan. Dengan adanya penerapan *soft skill* di kantor BPJS Kesehatan Cabang Gorontalo kedepannya dari segi absensi akan lebih disiplin lagi. Selanjutnya berdasarkan data sebaran predikat kinerja karyawan Kantor BPJS Kesehatan Cabang Gorontalo Tahun 2021 dimana predikat kinerja unggul masi kurang, dengan adanya penerapan *soft skill* untuk meningkatkan keterampilan seseorang dalam berhubungan dengan orang lain (*interpersonal skill*) dan keterampilan seseorang dalam mengatur dirinya sendiri (*intrapersonal skill*), sehinganya menumbuhkan loyalitas kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Basir (2011, 46) mengatakan bahwa di era persaingan yang ketat ini juga dituntut untuk memiliki *soft skill* yaitu keterampilan seseorang dalam hubungan dengan orang lain (*interpersonal skill*) dan keterampilan seseorang dalam mengatur dirinya sendiri (*intrapersonal skill*), *soft skill* merupakan prasyarat kesuksesan seorang karyawan dalam menempuh kehidupan karena *soft skill* merupakan *personal* dan *interpersonal skill* yang diperlukan untuk mengembangkan dan mengoptimalkan kinerja seorang manusia.

Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian dari Anugrahini dkk (2020) yang menyatakan bahwa ada hubungan yang positif antara *soft skill* dan kinerja karyawan. Pengaruh positif menunjukkan bahwa *soft skill* searah dengan kinerja karyawan. Artinya apabila *soft skill* baik maka kinerja karyawan akan meningkat, begitu pula sebaliknya. sebagai masukan untuk perusahaan agar bisa selalu memberi perhatian terhadap *soft skill* karyawannya agar sebuah kerjasama tim dapat tercipta dengan baik.

V. SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data bahwa Hipotesis di duga *Soft Skill* berpengaruh pada kinerja karyawan Kantor BPJS Kesehatan Cabang Gorontalo. Hal Ini dibuktikan dengan perbandingan nilai thitung dan ttabel, di mana thitung memiliki nilai yang lebih besar yaitu dibandingkan ttabel. Besaran kontribusi yang diberikan oleh *soft skill* dalam mempengaruhi kinerja karyawan adalah mengindikasikan bahwa dari semua faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada Kantor BPJS Kesehatan Cabang Gorontalo, sebagian besar ditentukan oleh bagaimana penerapan proses *soft skill*.

VI. SARAN

1. Untuk Kantor BPJS Kesehatan Cabang Gorontalo untuk memperhatikan indikator-indikator *soft skill* yakni kemampuan komunikasi, kecerdasan emosional, keterampilan berpikir, etika, keterampilan kepemimpinan yang dapat meningkatkan kinerja karyawan dan meningkatkan kerja dengan melalui penerapan *soft skill* sebagai bentuk investasi kinerja dalam mempersiapkan pekerja-pekerja berkualitas dan siap mengisi posisi-posisi krusial dalam organisasi.
2. Penelitian ini dapat berguna sebagai bahan informasi dan referensi, baik bagi perusahaan, akademik dan pihak lainnya dapat mengembangkan penelitian.

3. Dapat memperluas objek penelitian yaitu mengukur pengaruhnya *soft skill* terhadap kinerja karyawan bukan hanya pada Kantor BPJS Kesehatan Cabang Gorontalo, Melainkan Dapat Meneliti pada Kantor BPJS Kesehatan lain atau dapat meneliti pada perusahaan yang lain. Karena Kantor BPJS Kesehatan memiliki karakteristik yang layak untuk dijadikan objek untuk pengaruh *soft skill* terhadap kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Diana, Aneta, Y., & Bokingo, A. H. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompensasi Tidak Langsung Terhadap Kinerja Karywan Pada PT. Hasjrat Abadi Divisi Yamaha Cabang Gorontalo. *Sustainability (Switzerland)*, 4(1), 1–9.
- Elfindri. (2011). *Soft Skills untuk Pendidik*. BADUOSE MEDIA.
- Hendrian, Rohaeti, & Sumarmo. (2017). *Hard Skills dan Soft Skills Matematik Siswa*. REFIKA ADITAMA.
- Mangkunegara, & Prabu, A. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, PT. Remaja Rosdakarya*.
- Rauf, N., Tahir, A., & Yantu, I. (2018). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Gorontalo. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 1(282–298).
- Sugiyono. (2007). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. ALFABETA.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Manajemen*. ALFABETA.
- Torang, & Syamsir. (2014). *Organisasi dan Manajemen*. ALFABETA.
- Wahyuni. (2016). *Pengaruh hard skill dan soft skill terhadap Kinerja pegawai pada dinas pendidikan Provinsi sulawesi selatan* [Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar].
- Wibowo, T. S., Badi'ati, A. Q., Annisa, A. A., Wahab, M. K. A., Jamaludin, M. R., Rozikan, M., Mufid, A., Fahmi, K., Purwanto, A., & Muhaini, A. (2020). Effect of Hard Skills, Soft Skills, Organizational Learning and Innovation Capability on Islamic University Lecturers' Performance. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11(7), 556–569.
- Widarto. (2011). *Pengembangan Softt Skills "Mahasiswa PEndidikan Vokasi Melalui Clop-Work."* PARAMITRA.
- Widodo, E., & Suparno. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. PUSTAKA PELAJAR.
- Widoyoko, E. P. (2014). *Teknik Penyusunan Instrumen Penelitian*. PUSTAKA BELAJAR.
- Yanthy, E., Sudiyono, R. N., Waruwu, H., Agistiawati, E., & Purwanto, A. (2020). Pengaruh Soft Skills Dan Hard Skill Terhadap Inovasi Guru Sekolah Islam. *Refletika Educatia*, 10(2), 365–383.
- Yulianti, I., & Khafid, M. (2015). *Pengaruh Pengalaman Praktik Kerja Industri, Motivasi Memasuki Dunia Kerja, Dan Kemampuan Soft Skills Terhadap Tingkat KEsiapan Kerja Kelas XII Kopetensi Keahlian Akutansi Di SMK Negeri 2 Semarang Tahun Ajaran 2014/2015*. 4(2), 389–403.