

PENGARUH SOFTSKILL DAN HARDSKILL TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Rudini¹, Muhammad Kasran², Suparni Sampetan³

Universitas Muhammadiyah Palopo

rudini@student.umpalopo.ac.id¹, muhammadkasran@umpalopo.ac.id²
[.Suparni@umpalopo.ac.id](mailto:Suparni@umpalopo.ac.id)³

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh softskill dan hard skill pada sebuah perusahaan. Metode yang diterapkan pada penelitian adalah Metode kuantitatif, Dengan mengambil data sampel 100 responden yang menggunakan metode stratified random sampling, yang berarti orang tidak dikelompokkan ke dalam kelompok yang tidak homogen dan bertingkat secara proporsional. Nilai sig (2-tailed) yang dapat disimpulkan dari tabel. 1 bahwa setiap item pada variabel Hard Skill (X.1), variabel Soft Skill (X.2), dan variabel Kinerja Karyawan (Y) dapat diambil kesimpulan real, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel real karena nilai sig. (2-tailed) < 0.05. Hasil uji hard skill menunjukkan tingkat relevansi 0,001 berdasarkan uji hipotesis. Hard skill berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Karena H_0 tidak diterima dan H_a diterima berdasarkan acuan pada penelitian ini, dengan tingkat signifikansinya kurang dari 0,05.

Kata Kunci: Softskill, Hardskill, Kinerja, Karyawan

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of soft skills and hard skills in a company. The method applied in this research is the quantitative method, by taking sample data from 100 respondents using the stratified random sampling method, which means that people are not grouped into groups that are not homogeneous and are stratified proportionally. Sig value (2-tailed) which can be concluded from the table. 1 that each item in the Hard Skill variable (X.1), Soft Skill variable (X.2), and Employee Performance variable (Y) can be drawn a real conclusion, it can be concluded that all variables are real because the sig. (2-tailed) < 0.05. The results of the hard skill test show a relevance level of 0.001 based on the hypothesis test. Hard skills have a positive and significant impact on employee performance. Because H_0 is not accepted and H_a is accepted based on the reference in this study, with a significance level of less than 0.05

Keywords: Softskill, Hard Skill

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah unsur terpenting dalam sebuah organisasi. Keberhasilan dan kesuksesan sebuah organisasi atau perusahaan tergantung dari kualitas dari SDM itu sendiri. Kualitas SDM juga digunakan oleh perusahaan untuk memenuhi tuntutan permintaan pasar yang semakin tinggi akan efisiensi dan efektif. Pelayanan terbaik yang diberikan perusahaan menjadi tantangan tersendiri bagi pengelola SDM di sebuah perusahaan. Maka perencanaan strategis terkait dengan SDM menjadi

sebuah kelaziman. Perencanaan ini berhubungan erat dengan kompetensi setiap individu SDM untuk mendukung Kinerja perusahaan.

Tantangan pengelola SDM tidak berhenti di situ saja namun juga bagaimana mencetak kualitas karyawan dan mempertahankannya untuk kelangsungan hidup perusahaan. Era industri 4.0 menuntut pengelola untuk mencetak SDM yang memiliki kualifikasi dan kompetensi yang sesuai. Kompetensi ini terkait dengan kemampuan *hardskill* maupun *softskill*. *Softskill* yang sering digunakan sebagai acuan pengukuran biasanya terkait dengan kejujuran, tanggung jawab, nilai kesopanan, kreatifitas, komunikasi yang baik, tanggung jawab dan mampu bekerja sama dalam tim.

Upaya peningkatan kualitas karyawan menjadi persoalan penting ketika tuntutan kompetensi di tengah persaingan perusahaan semakin sengit. Untuk itu perlu perencanaan secara terarah dan berkesinambungan demi tercapainya peningkatan kemampuan profesional. Tujuan akhir dari peningkatan kompetensi ini tidak lain juga untuk meningkatkan produktivitas karyawan. Ketidaksesuaian antara kemampuan yang dimiliki karyawan dengan perkembangan kebutuhan dunia kerja menjadi penyebab utama turunnya produktivitas.

METODE PENELITIAN

Metode Penelitian ini Menggunakan Metode Kuantitatif Berdasarkan Jenis Masalah Yang Diteliti. Pada penelitian ini 100 responden sebagai sampel dan ini merupakan studi yang perdana dari jenisnya dengan menerapkan metode stratified random sampling, yang artinya seseorang tidak membuat sebuah kelompok ke dalam kelompok yang tidak homogen dan berjenjang secara harmonis.

Penghimpunan Data Sebagai Berikut :

- A. Penelitian Lapangan
 - 1) Kuesioner (Angket)
- B. Penelitian Kepustakaan (Library Research)

Alat Yang Digunakan pada Pengukuran Data

Pengisian Kuesioner Diukur Dengan Menggunakan Metode Skala Likert.

Instrumen Penelitian

- A. Uji Validitas
- B. Uji Reliabilitas

Metode Analisis Data

- A. Analisis Regresi Linear Sederhana
- B. Koefisien Korelasi
- C. Koefisien Determinasi (R^2)

HASIL PENELITIAN DAN

PEMBAHASAN Uji Validitas

Sifat dari responden yang akan diamati dalam penelitian ini yaitu jenis kelamin, pendidikan terakhir dan masa kerja.

No.	Item	Frekuensi	Persentase %
1.	Jenis Kelamin		
	Laki - laki	71	71
	Perempuan	29	29
Jumlah		100	100
2.	Pendidikan Terakhir		
	SMP	10	10
	SMA	63	63
	D3	5	5
	S1	22	22
Jumlah		100	100
3.	Masa Kerja		
	1-5	15	15
	5-10	14	14
	10-15	8	8
	15-25	63	63
Jumlah		100	100
4.	Umur		
	20-30	21	21
	31-40	30	30
	40-55	49	49
Jumlah		100	100

Uji Validitas

No.	Variabel	Item	R.Hitung	R.Tabel	Keterangan
1	Hard Skill	X1.1	0.510**	0,1946	Real
		X1.2	0.576**	0,1946	Real
		X1.3	0.717**	0,1946	Real
		X1.4	0.810**	0,1946	Real
		X1.5	0.797**	0,1946	Real
		X1.6	0.782**	0,1946	Real
2	Soft Skill	X2.1	0.654**	0,1946	Real
		X2.2	0.736**	0,1946	Real
		X2.3	0.760**	0,1946	Real
		X2.4	0.647**	0,1946	Real
		X2.5	0.806**	0,1946	Real
		X2.6	0.687**	0,1946	Real
		Y1	0.807**	0,1946	Real

3	Kinerja Karyawan	Y2	0.757**	0,1946	Real
		Y3	0.847**	0,1946	Real
		Y4	0.642**	0,1946	Real
		Y5	0.675**	0,1946	Real

Sumber: data primer yang diselesaikan tahun 2023

Di lihat dari tabel 1 diambil kesimpulan bahwa nilai sig. (2-tailed) setiap item pada variabel Hard Skill (X.1), variable Soft Skill (X.2), dan variabel Kinerja Karyawan (Y) dapat sebutkan data tersebut real, oleh karena itu diambil kesimpulan bahwa seluruh variabel valid karena nilai sig. (2-tailed) <0.05

Uji Reliabilitas

No.	Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
1.	Hard Skill	0,792	Faktual
2.	Soft Skill	0,807	Faktual
3.	Kinerja Karyawan	0,797	Faktual

Kesimpulan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* dari table 2 bahwa Nilai pada variabel Hard Skill (X.1) sejumlah $0,792 > 0,6$ jadi efek dari variabel Hard Skill dapat diterangkan faktual. Nilai *Cronbach's Alpha* pada variabel Soft Skill (X.2) sejumlah $0,807 > 0,6$ maka efek pada variabel Soft Skill dapat diterangkan tidak reliabel. Sedangkan Nilai *Cronbach's Alpha* pada variabel kinerja karyawan (Y) sebesar $0,797 > 0,6$ maka efek dari variabel kinerja karyawan dapat dikatakan faktual.

Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1,481	1,547		,957	,341
Hard Skill	,257	,063	,324	4,095	,000
Soft Skill	,528	,077	,543	6,861	,000

Sumber : Data Primer diolah 2023

Hasil final yang dapat diambil di tabel 5 menerangkan hasil kajian regresi

linear berganda di atas dapat dihasilkan kemiripan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = \alpha + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

$$Y = 1,481 + 0,257X_1 + 0,528X_2 + e$$

Pengujian Hipotesis Simultan (Uji F)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	206,660	2	103,330	76,922	.000 ^b
Residual	130,300	97	1,343		
Total	336,960	99			

- Dependent Variable: Kinerja Karyawan
- Predictors: (Constant), Soft Skill, Hard Skill

Sumber : Data Primer diolah 2023

Pengujian Hipotesis Ketiga (H3)

Hasil yang diperoleh dari tabel 6, hasil percobaan nilai F hitung 76,922 > F tabel 3,09 dengan angka konkret sebesar 0,000 < 0,05. Sehingga kita dapat menarik kesimpulan terdapat akibat secara terus-menerus terhadap variabel independent (Hard Skill dan Soft Skill) kepada variabel dependent (kinerja karyawan).

Pengujian Hipotesis Parsial (Uji t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1,481	1,547		,957	,341
Hard Skill	,257	,063	,324	4,095	,000
Soft Skill	,528	,077	,543	6,861	,000

- Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data Primer diolah 2023

Pengujian Hipotesis Pertama (H1)

Nilai Sig. Yang diketahui untuk akibat dari Hard Skill terhadap Kinerja Karyawan adalah sebanyak 0,000 < 0,05 dan nilai t hitung 4,095 > t tabel 1,985, maka dari itu bisa diambil kesimpulan bahwa H1 termakbul yang artinya berpengaruh secara pragmentaris Hard Skill kepada hasil kerja

karyawan.

Pengujian Hipotesis Kedua (H2)

Diketahui nilai Sig. untuk akibat dari kontrol kepada hasil kerja karyawan

adalah sebanyak $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung $6,861 > t$ tabel $1,985$, maka dari itu diambil kesimpulan hingga H2 disetujui yang artinya mempunyai pengaruh secara pragmentaris Soft Skill terhadap kinerja karyawan.

Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.625 ^a	.391	.382	2.865
a. Predictors: (Constant), Pengawasan, Gaya_kepemimpinan_				
b. Dependent Variable: kinerja_karyawan_				

Sumber : Data Primer diolah 2022

Nilai *R Square* yang dapat disimpulkan Dari tabel, gaya Leadership dan Pengamatan dapat diartikan adanya sebuah pergantian pada variabel senilai 0,391 akhirnya diterangkan 3,91% sisanya 0,03% dapat dideskripsikan variabel bebas lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Pengaruh Hard Skill

Komponen hard skill pada persamaan tersebut bernilai positif 0,257 yang berarti setiap penambahan 1 (satu) satuan perubahan pada komponen hard skill secara keseluruhan, maka produktivitas karyawan akan naik sebesar 0,257 atau setara 25,7%. Pengaruh hard skill terhadap produktivitas karyawan tidak begitu signifikan karena hanya memberikan penambahan kurang dari 30% setiap kenaikan 1 (satu) satuan. Kemampuan teknis karyawan yang diwakili oleh 5 (lima) indikator penilaian (kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas, dan kemandirian) Belum mampu memberikan pengaruh dan mendongkrak Kinerja karyawan dari sisi produktivitas. Hal ini senada dengan yang pernah diteliti oleh [9], [15] di mana keduanya menemukan bahwa hard skill hanya berperan dalam penciptaan produk atau inovasi baru, tetapi tidak atau belum mampu mendongkrak produktivitas yang signifikan. Kemampuan teknis yang dimiliki karyawan masih perlu sebuah dorongan atau motivasi untuk selalu produktif.

Pengaruh Soft Skill

Koefisien soft skill pada penelitian ini mempunyai nilai positif 0,528 atau lebih dari 50%. Hal ini menunjukkan adanya hubungan lurus atau linear. Dapat juga diterjemahkan bahwa setiap kenaikan sebesar 1 (satu) satuan pada variable soft skill secara keseluruhan, maka akan menambah produktivitas sebesar 52,8%. Penguasaan soft skill untuk meningkatkan

produktivitas karyawan masih menjadi faktor yang paling berpengaruh. Hal ini juga tidak lepas dari mentalitas karyawan. Sejalan dengan yang pernah diteliti oleh [14],

[20] di mana mental block karyawan menghambat Kinerja, sebaliknya open mind mental memberikan dorongan produktivitas dan Kinerja karyawan. Soft Skill dalam dunia kerja lebih banyak berhubungan dengan perilaku seseorang.

SIMPULAN

Dari hasil penelitian serta pembahasan yang sudah dielaborasi pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

Nilai sig (2-tailed) yang dapat disimpulkan dari tabel. 1 bahwa setiap item pada variabel Hard Skill (X.1), variabel Soft Skill (X.2), dan variabel Kinerja Karyawan (Y) dapat diambil kesimpulan real, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel real karena nilai sig. (2- tailed) <0.05

Hasil uji hard skill menunjukkan tingkat relevansi 0,001 berdasarkan ujihipotesis.

Hard skill berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Karena H_0 tidak diterima dan H_a diterima berdasarkan acuan pada penelitian ini, dengan tingkat signifikansinya kurang dari 0,05.

Soft skill mempunyai dampak positif yang relevan terhadap kinerja karyawan. Ini menunjukkan bahwa semakin tinggi soft skill yang dimiliki seseorang pada sebuah perusahaan, maka kinerja karyawan pada perusahaan tersebut akan meningkat. Dapat disimpulkan bahwa hasil uji nilai F hitung $76,922 > 47,109 > F$ tabel 3,09 dengan nilai yang meningkat sebesar $0,000 < 0,05$. Kita dapat mengambil kesimpulan bahwa menimbulkan dampak secara bersamaan variabel yang berdiri sendiri (hard skill dan soft skill) berkenaan dengan variabel dependent (kinerja karyawan).

DAFTAR PUSTAKA

- Ayu, N. (2020). Pengaruh Lokasi dan Pelayanan Terhadap Keputusan Nasabah Menabung di Bank Muamalat KCP Palopo. *Skripsi*.
- Darsono, Y. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Health Sains, 1*(3), 288–302. <https://doi.org/10.46799/jsa.v1i3.66>
- NI'MAH, S. I. (2021). Jurusan Ekonomi Islam. <https://Eprints.Walisongo.Ac.Id/http://repository.uin-suska.ac.id/9897/>
- Pratiwi, W., Ariyanto, M., Syahwami, Zulkifli, Hamirul, & Melisa. (2021). Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Untuk Kinerja Karyawan Hotel Amaris Muara Bungo. *Jurnal Rekaman, 5*(2), 117–129. <http://ojs.jurnalrekaman.com/index.php/rekaman/117>
- Purwandari, L. A. (2016). Pengaruh Servant Leadership dan Komitmen Organisasi terhadap

Kinerja Karyawan (Studi pada Child Development Sponsor Program
CompassionIndonesia Cluster DIY). *Jurnal Organisasi Dan
Manajemen*, 12(2), 97–104.