

## Analisis Pengaruh *Hard Skill*, *Soft Skill* dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan Divisi *Private Label* dan *3rd Party* PT. Sinar Eka Selaras Jakarta

<sup>1)</sup>Siti Husennia, <sup>2)</sup>Delila Rambe, <sup>3)</sup>Tagor Rambey, <sup>4)</sup>Syamsul Bachri

<sup>1-4)</sup>Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi

<sup>1-4)</sup>Institut Bisnis dan Informatika (IBI) Kosgoro 1957

Email: <sup>1)</sup>[5694sitihusennia@gmail.com](mailto:5694sitihusennia@gmail.com)

### Abstrak

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh *Hard Skill*, *Soft Skill* dan pengalaman kerja maupun gabungan ketiganya terhadap kinerja karyawan pada Divisi *Private Label* dan *3rd Party* PT. Sinar Eka Selaras, Jakarta. Karena populasi kurang dari 100 maka metode penentuan sampel menggunakan sampel jenuh atau *saturated sample*, dimana jumlah sampel sama dengan jumlah populasi sebanyak 35 karyawan sebagai responden. Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dan menggunakan alat kuesioner. Teknik dalam memperoleh hasil dengan regresi, korelasi dan determinasi dengan bantuan program SPSS v 25. Temuan penelitian menunjukkan bahwa *Hard Skills* mempunyai dampak dengan hasil kerja, dilihat dari nilai  $t_{hitung}$  (3,275) >  $t_{tabel}$  (2,036), dari tingkat keeratan sebesar 0,619, determinasi sebesar 25%. Terlihat  $t_{hitung}$  (2,941) >  $t_{tabel}$  (2,036), tingkat hubungan 0,719, 32,8% terdapat besarnya pengaruh *Soft Skill* terhadap kinerja. Korelasi sebesar 0,527 terdapat hubungan pengalaman kerja dengan hasil kerja karyawan. Sedangkan  $t_{hitung}$  (3,666) > dibandingkan  $t_{tabel}$  (2,036). Kinerja pegawai dipengaruhi oleh kombinasi ketiga variabel. Kombinasi ini berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan diperoleh nilai  $F_{hitung}$  sebesar 14,348 > 2,87 ( $F_{tabel}$ ), serta nilai korelasi sebesar 0,762 dan koefisien determinasi simultan atau gabungan variabel sebesar 0,581 yang dapat dinyatakan sebesar 58,1%, maka dapat dibuktikan bahwa hasil tersebut akurat.

**Kata Kunci:** *Hard Skill*, *Soft Skill*, Pengalaman Kerja, Kinerja, Sumber Daya Manusia

### Abstract

The purpose of this research is to determine the influence of *Hard Skills*, *Soft Skills* and work experience or a combination of the three on employee performance in the *Private Label* and *3rd Party* Divisions of PT. Sinar Eka Selaras, Jakarta. Because the population is less than 100, the sample determination method uses a *saturated sample*, where the sample size is equal to the population of 35 employees as respondents. The approach used is a quantitative approach and uses a questionnaire tool. Techniques for obtaining results using regression, correlation and determination with the help of the SPSS v 25 program. Research findings show that *Hard Skills* have an impact on work results, seen from the value of  $t_{count}$  (3.275) >  $t_{table}$  (2.036), from a level of closeness of 0.619, determination of 25%. It can be seen that  $t_{count}$  (2.941) >  $t_{table}$  (2.036), the relationship level is 0.719, 32.8%, there is a large influence of *Soft Skills* on performance. A correlation of 0.527 shows a relationship between work experience and employee work results. Meanwhile  $t_{count}$  (3.666) > compared to  $t_{table}$  (2.036). Employee performance is influenced by a combination of three variables. This combination affects employee performance. By obtaining an  $F_{count}$  value of 14.348 > 2.87 ( $F_{table}$ ), as well as a correlation value of 0.762 and a simultaneous or combined variable determination coefficient of 0.581 which can be stated as 58.1%, it can be proven that the results are accurate.

**Keywords:** *Hard Skills*, *Soft Skills*, Work Experience, Performance, Human Resources.

## Pendahuluan

Keadaan lingkungan korporasi saat ini ditandai dengan meningkatnya persaingan, yang diperkirakan akan semakin menguat di tahun-tahun mendatang. Mengingat hal ini, sangatlah penting bagi organisasi manapun untuk tidak hanya bertahan dalam lingkungan kompetitif saat ini namun juga membina angkatan kerja yang terampil (Lengkong, F., Lengkong, V. P., & Taroreh, 2019). Proses manajemen merupakan rangkaian kegiatan yang dilakukan dalam memperoleh hasil. Operasi ini mencakup perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan tindakan, serta pemantauan tindakan yang dilakukan dengan bantuan semua sumber daya. Sumber daya manusia berkualitas tinggi mengacu pada orang-orang yang memiliki perpaduan antara keterampilan, kompetensi, pengetahuan, dan sikap kerja yang positif (Mu'ah, 2017). Manusia adalah aset yang sangat diperlukan dan sangat penting dalam sebuah perusahaan, karena mereka adalah katalis utama keberhasilannya, memungkinkan untuk berkembang, beradaptasi, dan bertahan dalam lingkungan kita yang terus berkembang dan dapat memajukan perusahaan (Hasibuan, 2003).

Untuk meningkatkan profesionalisme dan kompetensi pegawai, perlu dilakukan proses peningkatan kualitas sumber daya pegawai secara metodelis, fokus sempit, dan berkepanjangan. Meningkatkan efisiensi operasional pegawai dalam melaksanakan tugasnya merupakan tujuan dari proses peningkatan kualitas sumber daya pegawai yang digunakan oleh pegawai. Selain itu, kualitas tenaga kerja yang unggul akan menghasilkan dedikasi yang kuat dalam menjalankan aktivitas sehari-hari secara efisien, efektif, dan produktif, sesuai dengan peran dan kewajibannya masing-masing. (Aditama, P. B., & Widowati, 2017)

Untuk mencapai suatu tujuan dan mencapai kinerja terbaik, diperlukan sumber daya yang memiliki kompetensi dan keterampilan di bidangnya. Pengalaman praktis merupakan sarana untuk memperoleh pengalaman kerja. Selain itu, pencapaian di masa lalu dalam usaha serupa dapat dianggap sebagai indikator hasil di masa depan yang paling dapat diandalkan. Semakin banyak pengalaman yang Anda miliki, maka kompetensi Anda dalam menjalankan tugas juga akan semakin meningkat. Tujuannya adalah untuk mengevaluasi tingkat keahlian karyawan dengan mempertimbangkan pengetahuan dan keterampilan mereka. Pengalaman yang didapat akan meningkatkan kompetensi dan kemampuannya dalam menyelesaikan aksi secara rutin dalam jangka waktu yang lama, sehingga meningkatkan keakraban dan tingkat keterampilannya.

Pendekatan yang digunakan perusahaan untuk mencapai tujuannya adalah penilaian prestasi kerja, pelaksanaan, sikap, serta kualitas dan kuantitas pekerjaan (Asri, 2015). Mengevaluasi kinerja karyawan sangat penting untuk menentukan apakah kondisi kerja karyawan memenuhi standar kerja yang ditetapkan perusahaan dan bertindak sebagai sumber motivasi kerja mereka (Suyono, 2017). Pengalaman kerja merupakan faktor penting dalam prestasi kerja yang harus diperhatikan oleh perusahaan (Sartika, 2014). Lebih lanjut, Soft Skill dan Hard Skill saling melengkapi dalam mengatasi permasalahan tersebut, sehingga memberikan dampak besar pada peningkatan efisiensi kerja. Walaupun kegiatan-kegiatan tersebut dapat diselesaikan dalam jangka waktu yang ditentukan, namun tidak ada jaminan bahwa kegiatan-kegiatan tersebut akan dilaksanakan dengan akurasi penuh. Akibatnya, produktivitas kerja pegawai, khususnya kemampuannya untuk bekerja secara efektif dan efisien, berada di bawah tingkat optimal (Ratuela, Y., Nelwan, O., & Lumintang, 2022).

PT Erajaya Swasembada Tbk memiliki anak perusahaan bernama PT. Sinar Eka Selaras, yang mengkhususkan diri dalam ritel merchandise berorientasi gaya hidup. Divisi Label Pribadi dan Pihak Ketiga bertanggung jawab untuk mengelola semua bidang barang aksesori, termasuk pengembangan produk dan penjualan. Produk yang dimaksud meliputi kabel, adaptor pengisi daya, bank daya, pengisi daya otomatis, headphone, earbud, dan gadget IoT, dengan penekanan khusus pada rumah pintar. Divisi ini memerlukan orang-orang yang ahli dengan kemampuan keras atau kemampuan teknis yang kuat untuk mengelola komoditas yang dihasilkan oleh organisasi. Selain itu, Keterampilan Lunak memainkan peran penting dalam berbagai bidang seperti kepemimpinan, pengambilan keputusan strategis, dan keterlibatan efektif dengan individu atau organisasi yang terkait dengan rantai pasokan, seperti pemasok atau vendor. Karyawan tidak hanya harus memiliki talenta keras dan lunak yang diperlukan, namun juga menunjukkan kecenderungan dan dedikasi yang kuat untuk bekerja dengan efektif dan efisien. Pentingnya kemampuan dan bakat semakin berkurang bila tidak diimbangi dengan etos kerja dan disiplin pegawai dalam mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan ini, sangat penting untuk meningkatkan departemen Sumber Daya Manusia dengan merekrut profesional tambahan yang dapat memenuhi peran ganda sebagai ahli strategi dan pelaksana dalam bisnis. Untuk mencapai tujuan organisasi, diperlukan pemenuhan kebutuhan perusahaan yang mencari personel berketerampilan tinggi dengan berbagai kemampuan, baik yang mencakup kemampuan teknis maupun interpersonal. Selain itu, memiliki pengalaman kerja yang dapat diterapkan langsung pada bisnis perusahaan sangat penting untuk memfasilitasi integrasi karyawan ke dalam operasional perusahaan. Untuk mencapai efisiensi maksimum dalam operasi perusahaan dan mendorong ekspansi yang cepat.

(Dwi Wijayanti & Susilo Wibowo, 2020) melakukan penelitian untuk mengevaluasi pengaruh hard skill dan soft skill terhadap kinerja karyawan di lingkungan pada Kantor PDAM Giri Tirta Kabupaten Gresik. Berdasarkan temuan, baik *Hard Skill* maupun *Soft Skill* berdampak terhadap hasil kerja pegawai. Nilai uji hipotesis simultan diperoleh F hitung sebesar 158,848, dengan ini dinyatakan bahwa karyawan meningkatkan kinerja didukung dengan *Hard Skill* dan *Soft Skill*. Kemudian Putri Annisa (2022) melakukan penelitian mengenai dampak pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan di hotel Mutiara Pekanbaru yang menyatakan bahwa memiliki pengalaman kerja yang relevan pada domain tertentu akan meningkatkan kinerja karyawan. Tujuan penelitian tersebut mengetahui pengaruh pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan.

## Tinjauan Pustaka

### Hard Skill

Menurut (Simamora, 2006), istilah “Hard Skills” berpedoman pada kompetensi faktual yang mutlak diperlukan agar berhasil melaksanakan kewajiban, tugas dan tanggung jawab. Hard Skills adalah bakat kognitif yang dapat diperoleh melalui pendidikan dan pada dasarnya didasarkan pada informasi yang dipelajari (Hamid, 2014). Memiliki kemampuan memicu saraf penglihatan inilah yang dimaksud dengan istilah “kecerdasan teknologi”. Seperti yang diungkapkan oleh Rasid dkk. (2018:1011), istilah “hard skill” digunakan untuk menggambarkan kemahiran seseorang dalam kompetensi yang terdiri dari kemampuan berpikir, keterampilan dalam mengerjakan pekerjaan dan kemahiran dengan operasional.

### Soft Skill

Menurut (Sugiyono, 2010), istilah “soft skill” mencakup kemampuan pribadi dan sosial, serta hard skill dan perilaku yang berkaitan dengan pengelolaan diri sendiri. (Mu’ah, 2017), Soft Skill merupakan pelengkap dari Hard Skill yang berguna untuk mencapai kelancaran dalam lingkungan kerja yang penuh tantangan. Jika Saudara tidak dapat memberikan ide, perbanyak hubungan dengan segala lini, atau menyampaikan tugas dengan waktu yang tepat, maka Saudara belum memperoleh apa pun. Hal ini berlaku bahkan jika Anda memiliki semua bakat teknis yang tersedia. Dalam (Zalianty, 2024), soft skill adalah kemampuan seseorang untuk mengelola dirinya sendiri (disebut juga interpersonal skill) dan berhubungan dengan orang lain (disebut juga interpersonal skill) dalam suatu hubungan. cara yang memungkinkan mereka mengembangkan profesi mereka dengan penuh usaha. Sedangkan dalam (Budiyanto & Mochklas, 2020), Soft Skill adalah keahlian yang dimanfaatkan dalam proses pengembangan yang berkaitan dengan kerja dan bersama-sama dengan individu lain.

### Pengalaman Kerja

Dalam Foster (2007), istilah “pengalaman kerja” mengacu pada proses dimana seorang pegawai memperoleh informasi atau kemampuan mengenai tata cara suatu pekerjaan sebagai hasil keterlibatannya dalam pelaksanaan aktivitas kerja. Karena pengalaman adalah guru terbaik, maka mutlak diperlukan pengalaman yang relevan dalam semua tugas. Pendidik yang paling efektif adalah pengalaman. Dengan kata lain, pengertiannya adalah seseorang memperoleh pengetahuan dari pengalaman yang dimilikinya. Untuk yang bekerja, tahapan-tahapan dalam melakukan sesuatu pekerjaan yang akan menambah pembelajaran bagi seorang pegawai, sehingga pegawai tersebut mampu mengatasi kesulitan-kesulitan dalam tahapan – tahapan yang akan dilakukannya, sebagaimana yang tertuang dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (Departemen Pendidikan Nasional, 2005: 26). Hal ini terjadi karena karyawan dapat memperoleh lebih banyak pengetahuan dan keterampilan. untuk memastikan bahwa pekerja dapat menemukan solusi terhadap masalah yang mereka hadapi saat melakukan pekerjaan mereka. Alhasil, pengalaman hidup seseorang berpotensi menyadarkan dan menginspirasi mereka untuk memandang setiap peluang kerja dalam kesempatan untuk terus belajar selamanya. Pengalaman dapat dideskripsikan sebagai sesuatu yang telah dialami, dijalani, atau dirasakan, baik itu terjadi sudah sangat lama atau baru saja terjadi (Mapp dalam Saparwati, 2012). Seseorang dapat dianggap berpengalaman jika mereka pernah melakukan suatu tugas yang telah mereka lakukan dengan sukses di masa lalu. Karyawan yang telah lama bekerja di perusahaan akan memiliki lebih banyak kemampuan, sehingga menghasilkan tingkat produksi yang meningkat daripada dengan karyawan yang memiliki pengalaman sedikit (Sulaeman, 2014–97). Pengalaman kerja dapat bermanfaat bagi seseorang dalam melaksanakan pekerjaan karena paling tidak individu tersebut telah menyelesaikan pekerjaannya, yang berarti ia akan terbiasa dengan tugas-tugas yang akan ia lakukan di kemudian hari. Ketika dihadapkan pada suatu tantangan, seorang karyawan yang memiliki pengalaman kerja sebelumnya lebih mampu memahami tindakan apa yang harus diambil.

## Kinerja

Mangkunegara (2016:67). Artinya, istilah “kinerja” mengacu pada prestasi aktual yang telah diperoleh seseorang. Menurut Mangkunegara (2016): 67 Pengertian kinerja adalah hasil kerja ditinjau dari kualitas dan kuantitas yang diperoleh seorang pegawai dalam menjalankan pekerjaannya sesuai kewajiban yang diberikan kepadanya. Berdasarkan aturan atau kesepakatan yang telah ditetapkan dan merupakan suatu proses yang diacu dan diukur dalam kurun waktu tertentu inilah yang di definisikan oleh Edison (2016:190) sebagai kinerja. Definisi ini menyatakan bahwa kinerja merupakan konsekuensi dari suatu proses. Dalam menjalankan tugas sesuai kewajiban yang dikerjakan hasilnya berkualitas dan ada kuantitas disebut juga kinerja. Menurut (Wati, 2019), standar kerja dalam menjalankan tanggung jawabnya dapat ditentukan dengan menganalisis isi suatu tugas, dan informasi ini dapat menjadi landasan untuk mengevaluasi setiap pekerjaan. Merupakan praktik umum bagi bisnis untuk mendasarkan perencanaan tujuan yang ingin dicapai di masa depan pada perilaku yang diantisipasi dari seluruh staf dalam proses mencapai tujuan tersebut. Melakukan tinjauan kinerja bagi karyawan adalah tujuan utama untuk menanamkan rasa motivasi dalam diri mereka untuk mencapai tujuan operasional dan bertindak sesuai dengan standar perilaku yang ditetapkan. Kinerja menurut (Manajemen et al., 2016) adalah uraian yang diperoleh dalam suatu tugas yang dicapai dalam bentuk suatu kegiatan, program, atau kebijakan dalam mewujudkan tujuan, sasaran, visi, dan misi organisasi yang dituangkan dalam strategi organisasi. perencanaan. Sementara itu, Menurut (Budiyanto & Mochklas, 2020) mengatakan tentang kinerja: “Kinerja adalah perilaku nyata yang merupakan hasil kerja dari pegawai yang diperlihatkan sesuai dengan kedudukannya dalam organisasi.”

Hipotesis penelitian ini adalah (H<sub>1</sub>): Diduga terdapat pengaruh signifikan *Hard Skill* terhadap Kinerja karyawan, (H<sub>2</sub>): Diduga terdapat pengaruh signifikan *Soft Skill* terhadap Kinerja karyawan, (H<sub>3</sub>): Diduga terdapat pengaruh signifikan Pengalaman Kerja terhadap kinerja karyawan, (H<sub>4</sub>): Diduga terdapat pengaruh signifikan *Hard Skill*, *Soft Skill* dan Pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan.

## **Metode, Data dan Analisis**

Penelitian ini menggunakan pendekatan metode kuantitatif. Populasi yang terdiri dari seluruh pekerja PT. Divisi Third Party dan Private Label Sinar Eka Selaras, diketahui terdiri dari 35 individu. Karena jumlah individu dalam populasi kurang dari 100 orang, maka metode penentuan sampel dengan sensus, dimana jumlah populasi sama dengan sampel. Untuk keperluan pengumpulan data, pendekatan kuantitatif ini menggunakan kuesioner dengan alat ukur skala yaitu skala interval dengan bobot jawaban 1 sampai 5 antara “sangat tidak setuju” sampai “sangat setuju” seperti berikut:

Sangat Tidak Setuju 1 2 3 4 5 Sangat Setuju. Data yang sudah terkumpul akan diolah dengan metode analisis data regresi, koefisien korelasi, dan koefisien determinasi dengan bantuan perangkat lunak SPSS v.25.

## **Hasil dan Pembahasan**

Pada bagian ini menguraikan hasil uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, uji t, uji F, regresi linear berganda, koefisien korelasi dan koefisien determinasi.

Selanjutnya, dilakukan uji untuk memastikan instrumen yang digunakan menghasilkan hasil yang akurat melalui uji validitas dan reliabilitas.

**Tabel 1.** Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

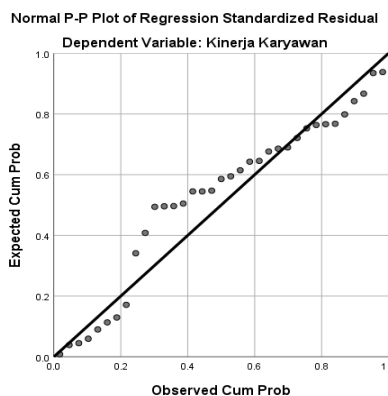
Kuesioner	Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	63,90	41,520	0,626	0,691	0,905
X1.2	64,06	40,262	0,625	0,759	0,905
X1.3	63,82	42,232	0,511	0,489	0,909
X1.4	64,04	40,570	0,588	0,793	0,907
X1.5	63,88	41,455	0,600	0,781	0,906
X2.1	63,94	41,037	0,614	0,726	0,905
X2.2	64,02	40,428	0,629	0,610	0,905
X2.3	64,02	40,755	0,591	0,642	0,906
X2.4	64,08	39,422	0,601	0,676	0,907
X2.5	63,90	40,786	0,562	0,618	0,908
X2.6	64,02	40,755	0,591	0,642	0,906
X3.1	63,94	41,037	0,614	0,726	0,905
X3.2	64,02	40,428	0,629	0,610	0,905
X3.3	64,02	40,755	0,591	0,642	0,906
X3.4	64,08	39,422	0,601	0,676	0,907
X3.5	63,90	40,786	0,562	0,618	0,908
Y.1	63,70	42,663	0,705	0,780	0,905
Y.2	63,78	40,747	0,765	0,883	0,901
Y.3	63,86	40,041	0,623	0,795	0,905
Y.4	63,72	41,634	0,669	0,796	0,904
Y.5	63,72	42,165	0,592	0,597	0,906

Nilai Corrected Item-Total Correlation (CITC) > 0,3 menunjukkan bahwa ketiga variabel dianggap valid berdasarkan data yang ditampilkan di atas, sedangkan untuk reliabilitas dianggap reliabel karena nilai *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ) diperoleh >0,6 memiliki kesimpulan bahwa pernyataan/kuesioner dikatakan handal dan *reliable*.

Setelah keakuratan instrumen di ketahui, langkah berikutnya adalah dengan uji asumsi klasik dengan tujuan untuk mengetahui kelayakan dari suatu model regresi.

**Uji Asumsi Klasik**

Uji Normalitas



**Gambar 1.** Hasil Uji Normalitas

Gambar di atas dengan jelas menunjukkan bahwa model regresi berdistribusi normal karena titik-titik regresi tersebar di lapangan dan mengikuti garis diagonal.

Uji Multikolinieritas

**Tabel 2.** Hasil Uji Multikolinieritas

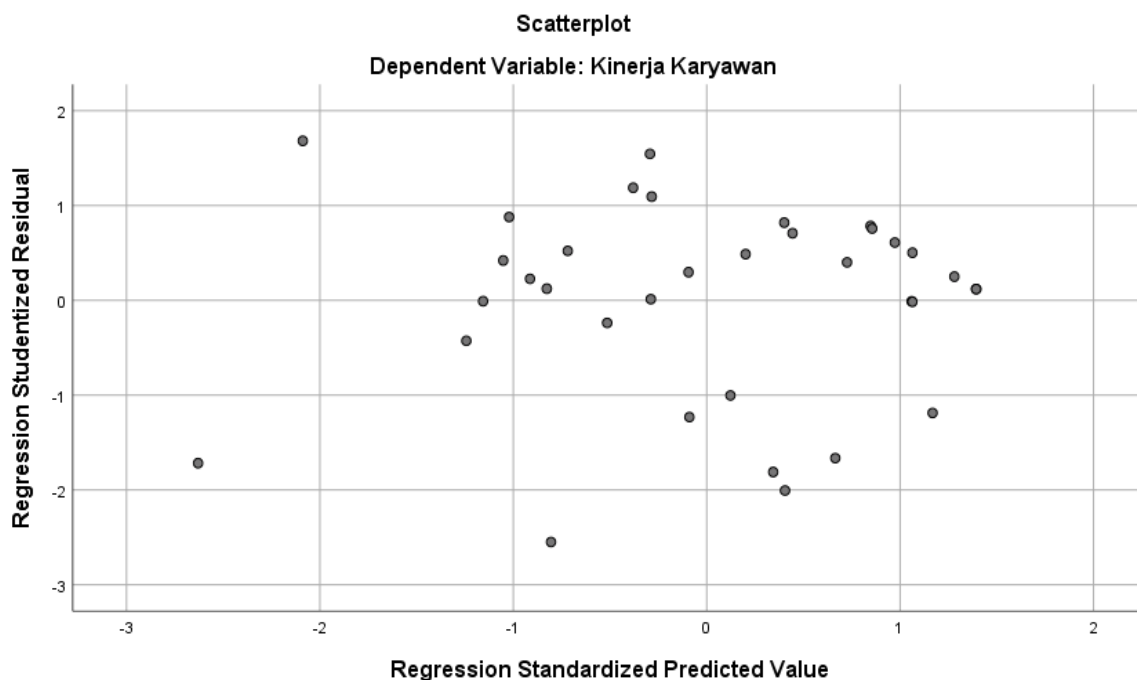
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1 (Constant)	0,238	3,409		5,275	0,000		
<i>Hard Skill</i>	0,245	0,192	0,208	3,275	0,002	0,510	1,960
<i>Soft Skill</i>	0,255	0,271	0,237	2,941	0,001	0,212	4,708
Pengalaman Kerja	0,450	0,270	0,389	3,666	0,000	0,248	4,035

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Karena masing-masing variabel independen mempunyai nilai toleransi sebesar 0,510, 0,212, dan 0,248 yang lebih besar dari 0,10, serta nilai VIF sebesar 1,960, 4,708, dan 4,035 yang kurang dari 10, maka model regresi tidak menunjukkan multikolinieritas atas dasar tersebut.

Uji Heteroskedastisitas



**Gambar 2.** Hasil Uji Heteroskedastisitas

Karena titik-titik tersebar baik di atas maupun di bawah garis vertikal sumbu Y dan tidak membentuk pola yang jelas, maka model regresi tidak menunjukkan adanya masalah heteroskedastisitas.

Uji Autokorelasi

**Tabel 3.** Hasil Uji Autokorelasi

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Durbin-Watson
1	.762 <sup>a</sup>	0,581	0,541	2,007	0,581	2,317

a. Predictors: (Constant), Pengalaman Kerja, *Hard Skill*, *Soft Skill*

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan data yang tersaji pada tabel di bawah ini, terlihat bahwa nilai DW berada pada kisaran  $dU < DW < (4-dU) = 1,6563 < 2,317 < 2,3437$ . Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat korelasi diantara keduanya dalam model regresi.

Langkahnya berikutnya dengan uji regresi yaitu untuk mengukur pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dan apakah antara varibel berhubungan positif atau negatif.

Analisis Regresi Linear Berganda

**Tabel 4.** Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9,238	3,409		5,275	0,000
<i>Hard Skill</i>	0,245	0,192	0,208	3,275	0,002
<i>Soft Skill</i>	0,255	0,271	0,237	2,941	0,001
Pengalaman Kerja	0,450	0,270	0,389	3,666	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan uji regresi linier berganda, maka didapat rumus persamaan regresi yaitu:

$$Y = 9,261 + 0,245X_1 + 0,255X_2 + 0.450X_3$$

Dari persamaan diatas, memiliki arti sebagai berikut:

- 1)  $\alpha = 9,238$  artinya kinerja karyawan tanpa dipengaruhi *Hard Skill*, *Soft Skill* dan pengalaman kerja sudah ada sebesar 9,238 satuan.
- 2) Nilai  $\beta_1$  adalah 0,245, menunjukkan bahwa peningkatan satu unit *Hard Skill* akan menghasilkan peningkatan kinerja sebesar 0,245 unit.
- 3) Koefisien  $\beta_2$  sebesar 0,255 menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu satuan *Soft Skill* yang baik maka kinerja akan meningkat sebesar 0,255 satuan.
- 4) Koefisien  $\beta_3$  sebesar 0,456 menunjukkan bahwa setiap kenaikan Pengalaman Kerja sebanyak satu satuan, maka Kinerja akan meningkat sebesar 0,456 satuan.



Uji Hipotesis Statistik

**Tabel 5.** Hasil Uji t

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9,238	3,409		5,275	0,000
<i>Hard Skill</i>	0,245	0,192	0,208	3,275	0,002
<i>Soft Skill</i>	0,255	0,271	0,237	2,941	0,001
Pengalaman Kerja	0,450	0,270	0,389	3,666	0,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Pengujian Hipotesis *Hard Skill* terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan pengolahan data, variabel *Hard Skill* mempunyai nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,275. Tingkat signifikansi tersebut menghasilkan  $t_{tabel}$  untuk derajat kebebasan,  $df = (n - k) = 35 - 3 = 32$ , dengan  $\alpha = 0,05/2$ . Temuan  $t_{tabel}$  sebesar 2,036. Terlihat dari hasil bahwa nilai  $t_{hitung}$  variabel *Hard Skill* lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $3,275 > 2,036$ ); hasilnya dinyatakan  $H_a$  disetujui dan  $H_0$  ditolak. Kami menyimpulkan bahwa variabel *Hard Skills* mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengujian Hipotesis *Soft Skill* terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengolahan data, variabel *Soft Skill* mempunyai nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,941. Nilai  $t_{tabel}$  yang dihasilkan untuk derajat kebebasan  $df = (n - k) = 35 - 3 = 32$  berada pada taraf signifikansi ( $\alpha = 0,05/2$ ) sehingga menghasilkan  $t_{tabel}$  sebesar 2,036. Terlihat dari hasil komputasi, nilai  $t_{hitung}$  variabel *Soft Skill* lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $2,941 > 2,036$ ); hasilnya dinyatakan  $H_a$  disetujui dan  $H_0$  ditolak. Kami menyimpulkan bahwa variabel *Soft Skill* mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengujian Hipotesis Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Ditemukan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,666 untuk variabel pengalaman kerja, berdasarkan temuan pengolahan data. Dengan tingkat signifikansi 0,05/2, maka  $t_{tabel}$  derajat kebebasan yang dilambangkan dengan  $df = (n - k) = 35 - 3 = 32$  mempunyai nilai sebesar 2,036. Hal ini menunjukkan bahwa  $t_{hitung}$  signifikan secara statistik. Karena nilai taksiran variabel pengalaman kerja lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  ( $3,666 > 2,036$ ), maka hasilnya dianggap mendukung hipotesis alternatif ( $H_a$ ) dan menolak hipotesis nol ( $H_0$ ). Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel Pengalaman Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Uji selanjutnya digunakan uji F, untuk mengetahui apakah variabel independen mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel independen.

**Tabel 6.** Hasil Uji F

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	173,334	3	57,778	14,348	.000 <sup>b</sup>
	Residual	124,838	31	4,027		
	Total	298,171	34			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Pengalaman Kerja, *Hard Skill*, *Soft Skill*

Dengan menjumlahkan nilai Ftabel pada  $df_1 = 3$  dan  $df_2 = 35$ , maka dapat diperoleh hasil uji F di atas dengan tingkat kepercayaan 5% (lihat lampiran FTable). Hasil analisis uji F menunjukkan bahwa kombinasi komponen Hard Skills , Soft Skills, dan Pengalaman Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Probabilitasnya sebesar 0,000 ( $P < 0,05$ ) dan nilai Fhitung sebesar  $14,348 > 2,87$ .

Selanjutnya untuk mengetahui arah dan kuatnya hubungan antar dua variabel atau lebih digunakan koefisien korelasi seperti tabel 7 dan tabel 8 berikut:

**Tabel 7.** Hasil Koefisien Korelasi Parsial

**Correlations**

		<i>Hard Skill</i>	<i>Soft Skill</i>	Pengalaman Kerja	Kinerja Karyawan
<i>Hard Skill</i>	Pearson Correlation	1	.697**	.633**	.619**
	Sig. (2-tailed)		0,000	0,000	0,000
	N	35	35	35	35
<i>Soft Skill</i>	Pearson Correlation	.697**	1	.866**	.719**
	Sig. (2-tailed)	0,000		0,000	0,000
	N	35	35	35	35
Pengalaman Kerja	Pearson Correlation	.633**	.866**	1	.726**
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000		0,000
	N	35	35	35	35
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.619**	.719**	.726**	1
	Sig. (2-tailed)	0,000	0,000	0,000	
	N	35	35	35	35

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Dari tabel diatas dapat diuraikan hasil sebagai berikut:

- 1) Korelasi antara hard skill dengan kinerja karyawan cukup besar dan positif dengan nilai sebesar 0,619.
- 2) Hubungan yang kuat dan positif antara kinerja pegawai dengan soft skill ditunjukkan oleh angka 0,719.
- 3) Statistik 0,726 menunjukkan hubungan positif yang kuat antara jumlah pengalaman kerja yang dimiliki seseorang dan kinerjanya.

**Tabel 8.** Hasil Koefisien Korelasi Simultan

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Durbin-Watson
1	.762 <sup>a</sup>	0,581	0,541	2,007	0,581	2,317

a. Predictors: (Constant), Pengalaman Kerja, *Hard Skill*, *Soft Skill*

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Hasil pengolahan data yang telah dibahas sebelumnya menunjukkan bahwa terdapat nilai korelasi secara simultan atau bersama-sama antara variabel Hard Skills, Soft Skills, dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Ini adalah sesuatu yang diketahui sebagai kasusnya. mempunyai nilai sebesar 0,762 dalam artian hubungan bersifat kuat dan positif.

Pengujian selanjutnya dengan koefisien determinasi, untuk mengetahui besarnya pengaruh antara varibel baik secara parsial maupun simultan, dengan hasil sebagai berikut:

**Tabel 9.** Hasil Koefisien Determinasi Parsial *Hard Skill*

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Durbin-Watson
1	.619 <sup>a</sup>	0,383	0,365	2,360	0,383	2,127

a. Predictors: (Constant), *Hard Skill*

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian yang telah ditunjukkan sebelumnya, terlihat bahwa hard kompetensi memberikan pengaruh yang signifikan sebesar 0,383 terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa 61,7% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor tambahan yang tidak dimasukkan ke dalam model penelitian, dengan Hard Skills memiliki pengaruh terbesar masing-masing sebesar 38,3%.

**Tabel 10.** Hasil Koefisien Determinasi Parsial Soft Skill  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Durbin-Watson
1	.719 <sup>a</sup>	0,517	0,502	2,089	0,517	2,432

a. Predictors: (Constant), *Soft Skill*

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian yang telah ditunjukkan sebelumnya, variabel Hard Skills mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar 0,517. Hal ini menunjukkan bahwa 51,7% faktor mempunyai pengaruh yang besar, dan sisanya sebesar 48,3% dipengaruhi oleh faktor-faktor yang tidak termasuk dalam cakupan penelitian ini.

**Tabel 11.** Hasil Koefisien Determinasi Parsial Pengalaman Kerja  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Durbin-Watson
1	.726 <sup>a</sup>	0,527	0,512	2,068	0,527	2,369

a. Predictors: (Constant), *Pengalaman Kerja*

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dengan besaran sebesar 0,527, hasil pengujian yang telah ditunjukkan sebelumnya sangat membuktikan bahwa variabel pengalaman berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penyelidikan ini menunjukkan bahwa pengaruhnya sebesar 52,7%, dan sisanya sebesar 47,3% dipengaruhi oleh unsur-unsur yang tidak termasuk dalam lingkup penelitian ini.

**Tabel 12.** Hasil Koefisien Determinasi Simultan  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Durbin-Watson
1	.762 <sup>a</sup>	0,581	0,541	2,007	0,581	2,317

a. Predictors: (Constant), *Pengalaman Kerja, Hard Skill, Soft Skill*

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Apabila hasil uji R<sup>2</sup> disajikan dengan persentase sebesar 58,1%, maka koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) sebesar 0,581. Terlihat pada grafik, faktor pengalaman kerja (X<sub>3</sub>), soft skill (X<sub>2</sub>), dan hard skill (X<sub>1</sub>) semuanya berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) dan memberikan kontribusi sebesar 58,1%. Hal ini menunjukkan bahwa berbagai elemen, selain hard ability dan soft ability, bertanggung jawab atas 41,9% kinerja setiap karyawan.

## Kesimpulan

- 1) Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh *hard skill* yang dimilikinya. Dengan mempertimbangkan fakta bahwa  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  dan nilai signifikan 0,002 lebih kecil dari 0,05, maka diterimanya Hipotesis 1 tervalidasi. Terdapat hubungan positif yang cukup besar antara *hard skill* dengan kinerja karyawan dan terdapat sebesar 0,383 untuk nilai koefisien determinasi parsial yang menunjukkan bahwa *hard skill* bertanggung jawab atas 38,3 persen dari total keseluruhan.
- 2) Pengujian pengaruh *soft skill* terhadap kinerja karyawan, hasil  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  dan nilai dukungan signifikan sebesar 0,001 yang kurang dari 0,05 menunjukkan bahwa hipotesis H2 diterima. Nilai koefisien korelasi menunjukkan terdapat hubungan yang cukup baik antara kinerja dengan *soft skill*. Sedangkan nilai koefisien determinasi *soft skill* menyumbang 51,7% dengan kinerja.
- 3) Hasil pengujian pengaruh pengalaman terhadap kinerja terdapat nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  dan nilai signifikansi 0,000 kurang dari 0,05 memvalidasi data dan mengarah pada penerimaan hipotesis H3. Hasil koefisien korelasi terdapat hubungan yang kuat dan positif antara jumlah pengalaman kerja yang dimiliki seseorang dengan keberhasilannya selama bekerja. Dan nilai koefisien determinasi menunjukkan bahwa pengaruh pengalaman kerja sebesar 52,7% terhadap kinerja.
- 4) Temuan penelitian menunjukkan bahwa *hard skill*, *soft skill*, dan pengalaman kerja seorang pekerja semuanya mempengaruhi kinerja mereka. kesimpulan nilai  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$  dengan probabilitas 0,000 ( $P < 0,05$ ) membuktikan kebenaran kesimpulan tersebut. Adanya hubungan yang positif dan signifikan secara statistik antara *hard skill*, *soft skill* dan pengalaman kerja dengan kinerja karyawan ditunjukkan dari hasil uji koefisien korelasi simultan dimana terdapat hubungan positif antara ketiga faktor tersebut. Sedangkan koefisien determinasi simultan yang disebut juga variabel gabungan diperoleh berpengaruh sebesar 58,1% terhadap kinerja.

## Referensi

- Aditama, P. B., & Widowati, N. (2017). Analisis Kinerja Organisasi pada Kantor Kecamatan Blora. *Journal of Public Policy and Management Review*, 6, 283–295.
- Asri, S. (2015). Pengembangan Sumberdaya Manusia dalam Meningkatkan Kualitas Pelayanan dan Kepuasan Pelanggan (Studi pada Aparatur Pemerintah Provinsi Kalimantan Timur). *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 13, 662–672.
- Budiyanto, E., & Mochklas, M. (2020). Kinerja Karyawan Ditinjau dari Aspek Gaya Kepemimpinan Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja. In *Evaluasi Kinerja SDM*.
- Dwi Wijayanti, V., & Susilo Wibowo, T. (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), 1–7.
- Hamid, S. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan. 1, 265–271. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Hasibuan, M. S. (2003). Manajemen Sumber Daya Manusia In Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara*.
- Lengkong, F., Lengkong, V. P., & Taroreh, R. N. (2019). Pengaruh Keterampilan, Pengalaman Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Tri Mustika

- Cocominaesa (Minahasa Selatan). *EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 791), 281–290.
- Manajemen, J., Ekonomi, F., Semarang, U. N., & Artikel, I. (2016). Pengaruh Servant Leadership terhadap Kinerja Karyawan dengan Burnout sebagai Variabel Intervening. *Management Analysis Journal*, 5(3), 178–188. <https://doi.org/10.15294/maj.v5i3.9754>
- Mu'ah, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Profesional*.
- Ratuela, Y., Nelwan, O., & Lumintang, G. (2022). Pengaruh Hard Skill, Soft Skill dan Efikasi Diri Terhadap Kesiapan Kerja Pada Mahasiswa Akhir Jurusan Manajemen FBE UNSRAT Manado. *Urnal EMBA*, 10(1), 172–183.
- Sartika, A. (2014). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kota Palu. *Katalogis*, 3(1), 54–65.
- Simamora, H. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi 3)*.
- Sugiyono. (2010). *Metodelogi Penelitian Administrasi*. 6(2), 3.
- Suyono, E. (2017). Berbagai Model Pengukuran Earnings Management : Mana Yang Paling Akurat. *Sustainable Competitive Advantage-7 (Sca-7) F*, 7(Universitas Jenderal Soedirman), 303–324. [https://www.researchgate.net/profile/Eko\\_Suyono2/publication/321490082\\_Berbagai\\_Model\\_Pengukuran\\_Earnings\\_Management\\_Mana\\_yang\\_Paling\\_Akurat/links/5a2793cea6fdcc8e866e792d/Berbagai-Model-Pengukuran-Earnings-Management-Mana-yang-Paling-Akurat.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Eko_Suyono2/publication/321490082_Berbagai_Model_Pengukuran_Earnings_Management_Mana_yang_Paling_Akurat/links/5a2793cea6fdcc8e866e792d/Berbagai-Model-Pengukuran-Earnings-Management-Mana-yang-Paling-Akurat.pdf)
- Wati, E. (2019). *Konsep Dasar Manajemen Sumber Daya Manusia*. 1–51. <https://doi.org/10.31227/osf.io/2rm84>
- Zalianty, at all farida nurul badriatul alliah jenny. (2024). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Laboratorium Penelitian dan Pengembangan FARMAKA TROPIS Fakultas Farmasi Universitas Muallawarman, Samarinda, Kalimantan Timur* (Vol. 1, Issue 1). <https://www.ksi-indonesia.org/assets/uploads/original/2020/03/ksi-1585501090.pdf><https://www.unhi.ac.id/id/berita/detail-berita/UNHI-Launching-Sistem-Sruti>[https://kepuustakaan-presiden.perpusnas.go.id/uploaded\\_files/pdf/article\\_clipping/normal/BUNG\\_KA](https://kepuustakaan-presiden.perpusnas.go.id/uploaded_files/pdf/article_clipping/normal/BUNG_KA)