



PENGARUH SOFT SKILL DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP KINEJA KARYAWAN

Niken Dwi Anggraini, Muhammad Azis Firdaus, Rachmatullaily Tinakartika Rinda
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Ibn Khaldun Bogor, Indonesia
Niken604@gmail.com, azizfirdaus@uika-bogor.ac, rachmatulaily@uika-bogor.ac.id

Abstract

In this information era, human resources are one of the most important factors in a company, because these human resources are used to support the success of an organization or a company. With the existence of human resources, it will be able to increase the effectiveness and efficiency in achieving organizational goals. In achieving an organizational goal requires a variety of resources ranging from human resources, machinery, financial and information resources. The purpose of this study is to explain the effect of soft skills on employee performance at the Bogor Spice and Medicinal Crops Research Institute (Ballitro). This study is using validity and reliability tests, classic assumption tests for normality, homogeneity and path analysis. By using the entire population as many as 74 respondents. This study is using observation, interviews, and commissioners techniques to collecting data. The results of this study are the variable Soft Skill (X1) on employee performance (Y) has a direct effect of the value of $0.947 > \alpha 0.05$ there is a significant effect, the variable Work Experience (X2) on employee performance (Y) has a direct effect of $0.00 < \alpha 0.05$, which means that there is a significant effect. And the variable Soft Skill (X1) has an effect on employee performance (Y) through Work Experience (X2) $0.000 > 0.004$ which indicates indirectly that the effect of Soft Skill through Work Experience does not have a significant effect on Employee Performance

Keywords: Soft Skills, Work Experience, Employee Performance

Abstrak

Pada era informasi ini sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan, karena sumber daya manusia ini dijadikan sebagai penunjang keberhasilan suatu organisasi ataupun suatu perusahaan. Dengan adanya sumber daya manusia maka akan dapat meningkatkan efektifitas, serta efisiensi dalam mencapai tujuan organisasi. Dalam mencapai suatu tujuan organisasi memerlukan berbagai macam sumber daya mulai dari sumber daya manusia, mesin, keuangan dan sumber daya informasi. Adapun tujuan pada penelitian ini adalah untuk menjelaskan pengaruh soft skill terhadap kinerja karyawan pada Balai Penelitian Tanaman Rempah dan Obat (Ballitro) Bogor. Metode penelitian yang digunakan pada penelitian dengan uji validitas dan reabilitas, uji asumsi klasik normalitas, homogenitas dan analisis jalur. Dengan menggunakan seluruh populasi

sebanyak 74 responden. Teknik yang digunakan dalam pengumpulan data adalah observasi, wawancara, dan menyebarkan kuisioner. Hasil penelitian ini adalah variable Soft Skill (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) memiliki pengaruh langsung nilai sebesar $0,947 > \alpha 0,05$ terdapat pengaruh signifikan, variable Pengalaman Kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) memiliki pengaruh langsung sebesar $0,00 < \alpha 0,05$ yang artinya terdapat pengaruh signifikan. Dan variable Soft Skill (X1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) melalui Pengalaman Kerja (X2) $0,000 > 0,004$ yang menunjukkan secara tidak langsung bahwa pengaruh Soft Skill melalui Pengalaman Kerja tidak mempunyai signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Kata Kunci : Soft Skill, Pengalaman Kerja, Kinerja Karyawan

I. Pendahuluan

Pada era informasi ini sumber daya manusia merupakan salah satu faktor utama yang sangat penting dalam suatu perusahaan, karena sumber daya manusia ini dijadikan sebagai penunjang keberhasilan suatu organisasi ataupun suatu perusahaan. Dengan adanya sumber daya manusia maka akan dapat meningkatkan efektifitas, serta efisiensi dalam mencapai tujuan organisasi. Dalam mencapai suatu tujuan organisasi memerlukan berbagai macam sumber daya mulai dari sumber daya manusia, mesin, keuangan dan sumber daya informasi. Setiap sumber daya memiliki tugas dan fungsinya masing-masing sebagai suatu sistem sumber daya, manusia menjadi komponen utama atau penggerak dalam mewujudkan tujuan tersebut. Sumber daya manusia menjadi hal yang penting bagi kesuksesan organisasi. Sumber daya manusia yang bekerja secara profesional akan berdampak pada tinggi rendahnya kinerja organisasi tersebut. Kegiatan yang harus dilaksanakan organisasi, agar pengetahuan (*knowledge*), kemampuan (*ability*), dan keterampilan (*skills*) mereka sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang mereka lakukan

Kunci keberhasilan atau tidaknya suatu perusahaan tersebut tergantung pada kemampuan sumber daya manusia dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Menurut Flippo yang dikutip (Samsuni, 2017: 115) Manajemen sumber daya manusia disebut manajemen personalia yaitu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pemutusan hubungan kerja, pengembangan kompensasi, integrasi, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja dalam sumber daya manusia untuk mencapai sasaran perorangan, organisasi dan masyarakat. Pada dasarnya yang menjadi kunci kegiatan manajemen sumber daya manusia yaitu kinerja karyawan tujuan suatu organisasi tidak akan terwujud tanpa adanya peran aktif dari pegawai. Oleh karena itu pengendalian *soft skill* sangat diperlukan sehingga pengalaman kerja dapat berada dalam tingkatan yang tepat untuk meningkatkan kinerja karyawan

Menurut Robbins dalam (Emiliasari dkk.,2017) menyebutkan ada sembilan *soft skill* yang dicari oleh perusahaan yaitu komunikasi, kesopanan, fleksibilitas, kemampuan interpersonal, sikap positif, profesionalisme, etika, kerja sama tim, dan tanggung jawab. *soft skills* yang dapat berpengaruh terhadap kinerja seorang karyawan

Perumusan Masalah

Penelitian ini berfokus pada pengaruh soft skill dan pengalaman kerja terhadap kinerja pada Balai Penelitian Tanaman Rempah dan Obat (BALLITRO) Bogor, yang dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah *soft skill* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Balai Penelitian Tanaman Rempah dan Obat (Ballitro) Bogor ?
2. Apakah Pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Balai Penelitian Tanaman Rempah dan Obat (Ballitro) Bogor ?
3. Apakah *soft skill* berpengaruh terhadap pengalaman kerja pada Balai Penelitian Tanaman Rempah dan Obat (Ballitro) Bogor ?
4. Apakah *soft skill* berpengaruh terhadap kinerja melalui pengalaman kerja pada Balai Penelitian Tanaman Rempah dan Obat (Ballitro) Bogor ?

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menjelaskan pengaruh *soft skill* terhadap kinerja karyawan pada Balai Penelitian Tanaman Rempah dan Obat (Ballitro) Bogor.
2. Untuk menjelaskan pengaruh Pengalaman kerja terhadap kinerja kerja karyawan pada Balai Penelitian Tanaman Rempah dan Obat (Ballitro) Bogor.
3. Untuk menjelaskan sejauh manakah pengaruh *Soft skill* terhadap pengalaman kerja terhadap kinerja kerja karyawan pada Balai Penelitian Tanaman Rempah dan Obat (Ballitro) Bogor.
4. Untuk menjelaskan sejauh manakah pengaruh *soft skil* terhadap kinerja melalui pengalaman kerja pada Balai Penelitian Tanaman Rempah dan Obat (Ballitro) Bogor .

II. Metode Penelitian

Ruang lingkup penelitian yang digunakan yaitu pengaruh *soft skill* dan pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dilakukan untuk mengkaji indikator yang menunjukkan soft skill, indikator yang menunjukkan pengalaman kerja serta indikator yang menunjukkan kinerja. Penelitian ini dilakukan terhadap Balai Penelitian Tanaman Rempah dan Obat (BALLITRO) Bogor yang beralamatkan di JL. Tentara Pelajar No.3 Bogor 16111. Telp (0251)8321879, Fax (0251)8327010. Pelaksanaan pengambilan data dimulai pada tanggal 11 Agustus s/d 24 Agustus 2020 .

Variable yang dikaji dalam penelitian ini yaitu soft skill (X1) dan Pengalaman Kerja (X2) sebagai variable independen , dan Kinerja (Y) sebagai variable dependen. Dari variable tersebut maka ditetapkan indikator dan dibuat koisioner dengan 5 (lima) pilihan jawab berdasarkan tabel skala likert jawaban tang diberikan sebagai berikut:

Sangat Setuju (SS) dengan skor 5, Setuju (S) dengan skor 4, Kurang Setuju (KS) dengan skor 3 , Tidak Setuju (TS) dengan skor 2, dan Sangat Tidak Setuju (STS) dengan skor 1.

Menurut Sugiono (2017:80) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : objek / subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi dalam objek penelitian ini populasinya adalah seluruh pegawai yang terdapat pada Balai Penelitian Tanaman Rempah dan Obat (Ballitro) Bogor berjumlah 91 orang pegawai.

Menurut Sugiono (2010: 445) Validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian dengan data yang valid dengan data yang dapat dilaporkan peneliti. Dengan demikian data yang valid adalah data''yang tidak berbeda''antara data yang dilaporkan

oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian.

Menurut Surajweni (2014:85) Uji reliabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir pertanyaan. Jika nilai $\text{Alpha} > 0,60$ maka reliabel

Hipotesis

Hipotesis merupakan pernyataan atau ungkapan sementara yang akan dibuktikan kebenarannya menggunakan prosedur penelitian.

H_{01} : Tidak ada pengaruh antara *Soft Skill* terhadap Kinerja Karyawan pada Balai Penelitian Tanaman Rempah dan Obat (Ballitro) Bogor

H_{a1} : Terdapat pengaruh antara *Soft Skill* terhadap Kinerja Karyawan Balai Penelitian Tanaman Rempah dan Obat (Ballitro) Bogor

H_{02} : Tidak ada pengaruh antara Pengalaman kerja terhadap Kinerja Karyawan Balai Penelitian Tanaman Rempah dan Obat (Ballitro) Bogor

H_{a2} : Terdapat pengaruh antara Pengalaman kerja terhadap Kinerja Karyawan Balai Penelitian Tanaman Rempah dan Obat (Ballitro) Bogor

H_{03} : Tidak ada pengaruh antara *Soft skill* terhadap pengalaman kerja terhadap Kinerja Karyawan Balai Penelitian Tanaman Rempah dan Obat (Ballitro) Bogor

H_{a3} : Terdapat pengaruh antara *Soft skill* terhadap pengalaman kerja terhadap Kinerja Karyawan Balai Penelitian Tanaman Rempah dan Obat (Ballitro) Bogor

H_{04} : Tidak ada pengaruh antara soft skill terhadap kinerja melalui pengalaman kerja terhadap Kinerja Karyawan Balai Penelitian Tanaman Rempah dan Obat (Ballitro) Bogor

H_{a4} : Terdapat pengaruh antara soft skill terhadap kinerja melalui pengalaman kerja terhadap Kinerja Karyawan Balai Penelitian Tanaman Rempah dan Obat (Ballitro) Bogor

III. Hasil dan Pembahasan

Hasil

Uji Validitas dan Reliabilitas

Dilakukan pada keseluruhan item variable *Soft Skill*, Pengalaman Kerja serta Kinerja memiliki $r_{hitung} < r_{tabel}$ pada nilai signifikan 95% ($\alpha=0,05$) dan $n=74$ sehingga diperoleh $r_{tabel} 0,226$. Dapat disimpulkan bahwa seluruh item pada penelitian adalah valid untuk digunakan pada instrumen penelitian, atau pertanyaan yang diberikan dapat digunakan dalam mengukur variabel yang akan diteliti. Dengan melihat Cronbach's Alpha dapat diambil kesimpulan jika pertanyaan pada kuesioner *Soft Skill*, Pengalaman kerja, dan kinerja yaitu relabel atau dapat diterima.

Uji Asumsi Klasik

Tahap penelitian yang dilakukan selanjutnya yaitu untuk mengetahui data yang terdapat pada variabel yang digunakan apakah berdistribusi normal atau tidak, hal tersebut dapat dilihat pada baris *Asymp.Sig (2-tailed)*. Dan diperoleh nilai pada *soft skill* $< 0,05$ yaitu 0,021. *Asymp.Sig (2-tailed)* pengalaman kerja $> 0,05$ yaitu 0,085. *Asymp.Sig (2-tailed)* kinerja $< 0,05$ yaitu 0,006. Nilai signifikansi variable *soft skill* (X1) terhadap kinerja (Y) sebesar 0,535 $> 0,05$ sehingga dapat disimpulkan jika data tersebut memiliki data homogen atau sama. Sedangkan nilai pada signifikan variable pengalaman kerja (X2) terhadap (Kinerja)

http://ejournal.uika-bogor.ac.id/index.php/MANAGER sebesar $0,153 > 0,05$ maka dapat disimpulkan jika tidak homogen atau tidak sama. Dalam uji linieritas didapatkan nilai variable *Soft Skill* dengan kinerja yaitu $F_{hitung} = 1,66 > F_{tabel} = 3,98$ dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan linier secara signifikan antara variable *Soft Skill* (X1) dengan Kinerja (Y).

Tabel 1. Pengaruh *Soft Skill* dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja

Model	Coefficients ^a		
	Standardized Coefficient	t	Sig.
	Beta		
1	(Constant)		
		.506	.614
	<i>Soft Skill</i>	.007	.947
	Pengalaman Kerja	.816	.000
R ² 0,674			

a. Dependent Variable: Kinerja

Soft Skill menghasilkan koefisien jalur sebesar 0,007, Hasil tersebut diperkuat dari nilai tidak berpengaruh signifikan sebesar 0,947 didalam tahapan pengolahan data tingkat kesalahan yang diinginkan yaitu sebesar 0,05. Maka hasil tersebut memperlihatkan bahwa nilai signifikan sebesar $0,947 > \alpha 0,05$ maka keputusannya adalah H_0 diterima dan H_a ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa *Soft Skill* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Balai Penelitian Tanaman Rempah dan Obat (BALLITRO) Bogor. Pada tahapan pengolahan data juga diperoleh nilai koefisien jalur pada Pengalaman Kerja sebesar 0,816 hasil tersebut diperkuat dengan nilai signifikan sebesar 0,000 didalam tahap pengujian dengan tingkat kesalahan sebesar 0,05, hasil tersebut memperlihatkan bahwa nilai signifikan $0,000 < \alpha 0,05$. Maka keputusannya H_0 diterima dan H_a ditolak sehingga dapat

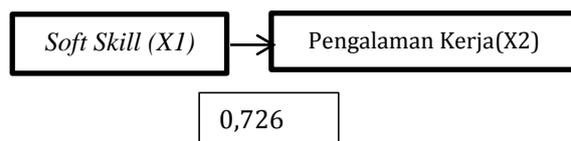
ISSN: 2654-8623 E-ISSN : 2655-0008 disimpulkan bahwa Pengalaman Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada Balai Penelitian Tanaman Rempah dan Obat (BALLITRO) Bogor.

Tabel 2. Pengaruh *Soft Skill* Terhadap Pengalaman Kerja

Keterangan	Standarized Coefficients	Sig.	Alpha
(Constant)		.462	
<i>Soft Skill</i>	.726	.000	0,05
R ² 0,526			

Koefisien determinasi yang dihasilkan sebesar 0,526. Hasil tersebut memperlihatkan bahwa *Soft Skill* memiliki variasi kontribusi dalam mempengaruhi Pengalaman Kerja sebesar 52,6% sedangkan sisanya 47,4% dipengaruhi oleh variabel lain diluar pengujian data, jadi dapat disimpulkan bahwa kontribusi yang diberikan *Soft Skill* dalam mempengaruhi Pengalaman Kerja relatif tidak cukup besar.

Dalam tahap pengujian *standardized coefisien* terdapat hasil sebesar 0,726 hasil tersebut memperlihatkan *Soft Skill* memiliki pengaruh langsung yang sangat kuat terhadap Pengalaman Kerja pada Balai Penelitian Tanaman Rempah dan Obat (BALLITRO) Bogor.



Gambar 1. Model Pengaruh langsung $P_{X_1-X_2}$

Pembahasan

Analisis Pengaruh *Soft Skill* terhadap Kinerja Melalui Pengalaman Kerja

Dalam menentukan nilai koefesien jalur dengan rumus sebagai berikut :

$$P_{xyi} = \sqrt{1-R^2 Y_{X1X2X3}}$$

$$P_{xyi} = \sqrt{(1-0,674)}$$

$$P_{xyi} = 0,326$$

Tahapan selanjutnya yaitu mencari nilai pengaruh langsung dan tidak langsung antar masing-masing variable. Secara umum tahapan pengolahan secara manual dilakukan sebagai berikut :

- 1.) Pengaruh variabel langsung X_1
 $Y \leftarrow X_1 \rightarrow Y : p_{yx1} p_{yx1}$
 $= 0,007 \times 0,007$
 $= 0,000$
- 2.) Pengaruh tidak langsung variabel X_1
 $Y \leftarrow X_1 \Omega X_2 \rightarrow Y$
 $: p_{yx1} p_{yx1x2} p_{yx2}$
 $= 0,007 \times 0,726 \times 0,816$
 $= 0,004$
- 3.) Pengaruh langsung variabel X_2
 $Y \leftarrow X_2 \rightarrow Y : p_{yx2} p_{yx2}$
 $= 0,816 \times 0,816$
 $= 0,665$
- 4.) Pengaruh tidak langsung variabel x_2
 $Y \leftarrow X_1 \Omega X_2 \rightarrow Y$
 $: p_{yx2} p_{yx1x2} p_{yx1}$
 $= 0,816 \times 0,726 \times 0,007$
 $= 0,004$

Dalam penguji hipotesis ditemukan nilai pengaruh langsung *soft skill* terhadap kinerja sebesar 0,000 dan nilai pengaruh tidak langsung antara *soft skill* 0,004. Bedasarkan hasil tersebut diketahui bahwa nilai pengaruh lebih langsung $0,000 < 0,004$ yang menunjukkan bahwa pengaruh *soft skill* melalui pengalaman kerja tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja.

Pengalaman Kerja

$p_{yx2} = 0,816$

IV. Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

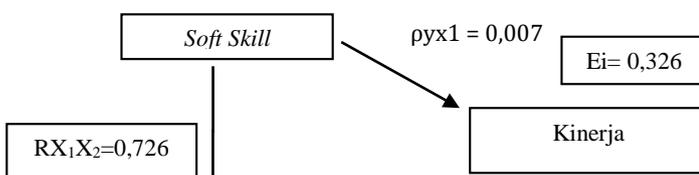
Kesimpulan berdasarkan penelitian yang dilakukan mengenai Pengaruh *Soft Skill* terhadap Kinerja Karyawan pada Balai Penelitian Tanaman Rempah dan Obat (BALLITRO) Bogor, sebagai berikut :

Pengaruh *Soft Skill* Terhadap Kinerja karyawan

Berdasarkan hasil hipotesis pertama ditemukan bahwa *Soft Skill* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Balai Penelitian Tanaman Rempah dan Obat (BALLITRO) Bogor, dengan nilai signifikan sebesar $0,947 > \alpha 0,05$ maka keputusannya H_0 di terima dan H_a ditolak sehingga dapat di simpulkan bahwa *Soft Skill* berpengaruh langsung secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada Balai Penelitian Tanaman Rempah dan Obat (BALLITRO) Bogor, maka semakin tinggi *Soft Skill* akan semakin meningkatkan kinerja karyawan pada Balai Penelitian Tanaman Rempah dan Obat (BALLITRO) Bogor.

Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil hipotesis ditemukan bahwa Pengalaman Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Balai Penelitian Tanaman Rempah dan Obat (BALLITRO) Bogor, yang dapat dilihat dari nilai signifikan sebesar $0,00 < \alpha 0,05$ maka keputusannya H_0 di tolak dan H_a diterima sehingga dapat di simpulkan bahwa



<http://ejournal.uika-bogor.ac.id/index.php/MANAGER>
Pengalaman Kerja berpengaruh langsung secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada Balai Penelitian Tanaman Rempah dan Obat (BALLITRO) Bogor. maka semakin tinggi tingkat Pengalaman Kerja akan semakin meningkatkan kinerja karyawan pada Balai Penelitian Tanaman Rempah dan Obat (BALLITRO) Bogor.

Pengaruh *Soft Skill* terhadap Pengalaman Kerja

Berdasarkan hasil hipotesis ditemukan bahwa *Soft Skill* berpengaruh signifikan terhadap Pengalaman Kerja pada Balai Penelitian Tanaman Rempah dan Obat (BALLITRO) Bogor yaitu dapat dilihat dari nilai signifikansi sebesar $0,000 < \alpha 0,05$ maka keputusannya H_0 di tolak dan H_a diterima sehingga dapat di simpulkan bahwa *Soft Skill* berpengaruh langsung secara signifikan terhadap Pengalaman Kerja pada Balai Penelitian Tanaman Rempah dan Obat (BALLITRO) Bogor. maka semakin tinggi tingkat *Soft Skill* akan semakin meningkatkan Pengalaman Kerja pada Balai Penelitian Tanaman Rempah dan Obat (BALLITRO) Bogor.

Pengaruh Hubungan *Soft Skill* Terhadap Kinerja Karyawan melalui Pengalaman Kerja

Di ketahui bahwa pengaruh langsung yang diberikan *Soft Skill* terhadap Kinerja Pegawai yaitu 0,000 sedangkan pengaruh tidak langsung yang diberikan *Soft Skill* (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) yang dimediasi oleh Pengalaman Kerja (X2) yaitu sebesar 0,004. Berdasarkan hasil perhitungan tersebut diketahui bahwa nilai pengaruh langsung lebih kecil dari pengaruh tidak langsung sebesar $0,000 > 0,004$ yang menunjukkan secara tidak langsung bahwa pengaruh *Soft Skill* melalui Pengalaman Kerja tidak mempunyai signifikan terhadap Kinerja

ISSN: 2654-8623 E-ISSN : 2655-0008

Karyawan pada Balai Penelitian Tanaman Rempah dan Obat (BALLITRO) Bogor.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian, maka penulis memberi beberapa saran, sebagai berikut :

1. Dalam menjalankan tugasnya pada Balai Penelitian Tanaman Rempah dan Obat (BALLITRO) Bogor . Kurangnya pengaruh pengalaman kerja yang harusnya sangat dibutuhkan dan oleh karyawan guna menunjang Kinerja kerjanya.
2. Tidak adanya batasan usia disetiap karyawan sehingga pekerjaan bisa mengakibatkan berkurangnya kinerja karyawan itu sendiri dalam bekerja.

Daftar Pustaka

- Emiliasari, E., Widarko, A., & Slamet, A. R. (2017). PENGARUH SOFT SKILL DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN HOTEL PELANGI MALANG. *Jurnal Ilmiah Riset Manajemen*, 6(1). [http://www.riset.unisma.ac.id/index.p hp/jrm/article/view/278](http://www.riset.unisma.ac.id/index.php/jrm/article/view/278)
- Samsuni, S. (2017). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA. *Al-Falah: Jurnal Ilmiah Keislaman Dan Kemasyarakatan*, 17(1), 113–124.
- Sugino. (2017). *METODE PENELITIAN Kuantis, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiono. (2010). *METODE PENELITIAN BISNIS* (15 ed.). ALFABETA.
- Sujarweni V., W. (2014). *Metodologi PENELITIAN BISNIS DAN EKONOMI PENDEKATAN KUANTITATIF*. PUSTAK ABARU PRESS.