

PENGARUH HARDSKILL DAN SOFTSKILL TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Marya Mujayana

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Madiun

maryamujayana@gmail.com

Absraction.

Human Resources (HR) is the most important element in an organization. The quality of HR is also used by companies to meet the demands of increasingly high market demands. The company's productivity is built by a process that requires the basic competencies of hard skills and soft skills. The company's challenges will be even harder, because in addition to printing and building competent human resources, it must also be in accordance with market needs. PT. Kimia Farma Trading and Distribution (KFTD) Surabaya branch faces a similar challenge in increasing the productivity of its employees. This study will measure the extent of the ability of hard skills (X_1) and soft skills (X_2) on employee productivity (Y). The study population was employees of PT. Kimia Farma Trading and Distribution (KFTD) Surabaya branch. The results found that the ability of hard skills and soft skills significantly influence employee productivity with a value of R^2 83.3%. Variable hard skills contributed 17.6% with a significance value of $0.015 < 0.05$. Meanwhile soft skills contributed 39.4% significance $0,000 < 0.05$.

Keywords: Human Resources Development, Hard Skill, Soft Skill, Productivity

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 [1].

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. Beberapa

pihak berpendapat bahwa ada faktor yang mempengaruhi penurunan kemampuan karyawan, salah satunya adalah tidak adanya perhatian perusahaan. Kurangnya perhatian ini lebih banyak pada masalah program pelatihan dan pendidikan yang sesuai bagi karyawan untuk lebih berkompeten [2].

Dengan kata lain, ada hubungan erat antara produktivitas karyawan dengan pertumbuhan perusahaan yang positif. Produktifitas ini terkait dengan keahlian tinggi (skill) yang dimiliki oleh setiap pegawai sesuai dengan bidang masing-masing. Produktivitas ini sangat dipengaruhi oleh faktor di lingkungan kerja, seperti kondisi kerja yang dialami karyawan, kebijakan dan prosedur, gaya kepemimpinan, hubungan kelompok kerja, dan tunjangan tambahan. Disamping itu kecocokan dengan kepribadian seseorang juga berpengaruh terhadap tinggi rendahnya produktivitas [3].

Kemampuan-kemampuan tersebut terangkum dalam kompetensi *hardskill* dan *softskill*. *Hardskill* adalah sebuah kemampuan kemampuan yang berasal dari pengetahuan, kemampuan praktis, atau kecerdasan untuk melakukan sesuatu dengan baik; kompetensi dalam melakukan sesuatu; keahlian atau keterampilan yang membutuhkan latihan tertentu [4]. Sedangkan *softskill* mengacu kepada kemampuan untuk berinteraksi dengan orang lain (*interpersonal skill*) dan kemampuan pengendalian diri (*intrapersonal skill*) yang dapat dikembangkan secara maksimal untuk menunjang pekerjaan [5]. Neff & Citrin [6] mengungkapkan bahwa ketrampilan teknik (*hard skill*) tidak berpengaruh terhadap kesuksesan seseorang. Hal ini senada dengan yang diungkapkan oleh

Setiani [7] bahwa *softskill* yang merupakan kualitas diri seseorang dan kemampuan berkomunikasi berperan penting dalam kesuksesan mereka di dunia kerja.

PT. Kimia Farma (Persero) Terbuka, merupakan sebuah perusahaan pelayanan kesehatan yang terintegrasi, bergerak dari hulu ke hilir. PT Kimia Farma (Persero) Terbuka mempunyai 5 anak perusahaan, yaitu PT Kimia Farma Trading dan Distribution, PT Kimia Farma Apotek, PT Sinkona Indonesia Lestari, PT Kimia Farma Diagnostika, dan PT Asuransi InHealth. PT. Kimia Farma *Trading and Distribution* (KFTD) Cabang Surabaya memiliki 30 karyawan yang terdiri dari *branch manager*, supervisor tiap bidang, pelaksana administrasi, kasir, juru tagih, pelaksana hantaran, sales, dan marketing. Nilai keunggulan dari PT. PT Kimia Farma *Trading and Distribution* memiliki jaringan sebanyak 46 cabang dan tenaga salesman sejumlah 611 orang untuk melayani 45.173 outlet terdaftar di seluruh wilayah Indonesia. Banyaknya layanan dari beragam kalangan maka karyawan PT. Kimia *Trading and Distribution* ini dituntut mempunyai produktivitas tinggi di tengah persaingan.

Penelitian ini akan mengukur sejauh mana kemampuan *hard skill* maupun *soft skill* yang dimiliki oleh karyawan PT. Kimia *Trading and Distribution* berpengaruh dalam peningkatan produktivitas. Penelitian menjadi semakin penting dilakukan mengingat karyawan yang semakin besar dan ragam pelanggan PT. Kimia *Trading and Distribution* yang semakin banyak. Di samping itu, perusahaan ini berada di tengah persaingan jenis usaha yang sama di Era 4.0 yang menuntut tingkat produktifitas dan kecakapan tinggi perusahaan dalam

melayani mitra atau pelanggan. Kecakapan melayani pelanggan ini bisa terwujud jika kompetensi karyawan dalam hardskill dan softskill juga unggul di bidangnya.

Penelitian ini juga akan semakin mendesak dilakukan mengingat salah satu penyebab turunnya produktivitas karyawan adalah ketidaksesuaian antara tingkat kemampuan karyawan dengan perkembangan kebutuhan kompetensi di dunia kerja. Maka kompetensi dasar baik hard skill maupun soft skill penting untuk lebih ditingkatkan.

KERANGKA TEORITIS

Hard Skill

Hard skill bisa dipahami sebagai sebuah kemampuan memadukan pengetahuan dan kemampuan dasar teknis yang dimiliki seseorang [4]. Sejalan dengan hal tersebut [8] mengungkapkan bahwa hard skill dalam hal ini adalah sebuah kemampuan yang didapatkan dari proses pembelajaran baik pada tingkat formal maupun non formal. Kemampuan ini ditujukan untuk meningkatkan kemampuan intelektual seseorang sesuai dengan bidangnya. Kemampuan ini menjadi penting untuk peningkatan kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan. Hal ini senada dengan penelitian [9], [10] di mana kemampuan hard skill berpengaruh secara Nyata terhadap Kinerja karyawan. Selain itu, kemampuan hard skill atau sisi teknis ini digunakan sebagai kecakapan teknis melakukan atau menyelesaikan sebuah pekerjaan.

Karena hard skill adalah sebuah kemampuan teknis, maka indikator yang digunakan sebagai pengukuran kemampuan ini biasanya mengacu kepada beberapa hal teknis. Hal teknis tersebut di antaranya adalah ilmu pengetahuan, teknologi, keterampilan. teknis, dan

keterampilan akademis [11]. Lebih ringkas lagi, [12] memberikan 5 (lima) indikator pengukuran hard skill yaitu: kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas, dan kemandirian.

Soft Skill

Soft skill dipahami sebagai sebuah kemampuan yang dimiliki dan berasal dari dalam diri seseorang. Kemampuan ini seperti yang ditekankan oleh [13] sangat erat kaitannya dengan ketrampilan interaksi sosial seseorang yang didukung oleh kemampuan *Emotional Quotient* (EQ) dan *Intelligence Quotient* (IQ). Senada dengan hal tersebut, [14]–[16] mengungkapkan bahwa kemampuan soft skill sangat berpengaruh terhadap Kinerja perusahaan. Hal ini meningkatkan kesadaran Pengusaha untuk selalu berusaha meningkatkan kemampuan soft skill pada karyawannya. Namun [15] menyikapi sedikit berbeda, bahwa selain soft skill, ada 100 (seratus) daftar kemampuan teknis dan salah satu diantaranya harus dikuasai mutlak oleh karyawan sebagai bentuk keunggulan kompetitif. Pada titik tertentu, kebutuhan kompetensi bergeser dari kebutuhan soft skill menjadi hard skill atau kemampuan teknis.

Produktivitas

Produktivitas diartikan sebagai bentuk ukuran keberhasilan. Sesuatu dikatakan produktif ketika menghasilkan produk/jasa lebih banyak dengan usaha yang relatif sama. Hal ini senada dengan apa yang diungkapkan oleh [17], [18] bahwa produktivitas merupakan salah satu alat ukur keberhasilan perusahaan. Perusahaan akan dikatakan lebih produktif ketika menghasilkan barang/jasa melebihi dari target biasanya dengan upaya yang sama. Lain halnya dengan pendapat [19] yang

mengemukakan bahwa produktivitas merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Perbandingan ini dilakukan karena berdasarkan penelitian [20] ada kesinambungan antara motivasi dan produktivitas karyawan yang berdampak pada keuntungan perusahaan. Produktivitas juga sangat dipengaruhi oleh sikap mental seseorang. Menurut [21] sikap mental ini berhubungan dengan motivasi kerja, disiplin kerja, dan etika kerja.

Pengukuran Produktivitas

Produktivitas tidak dapat diukur hanya terbatas pada masalah kuantitas, karena produktivitas output mencakup kualitas. Produktivitas tidak akan mempunyai nilai mutlak, melainkan nisbi yang menggambarkan sebuah keragaman dari suatu kegiatan. Beberapa peneliti menggunakan rumus [22] untuk mengukur produktivitas. Rumus tersebut secara sederhana membandingkan output dan input. Rumus sederhana tersebut dituliskan sebagai berikut:

$$P = \frac{(O)}{(I)}$$

P = Produktivitas O = Output I = Input

Rumus 1. Rumus Penghitungan Produktivitas

Lebih lanjut [22] membagi perbandingan tersebut menjadi 3 (tiga) perbandingan karena ada perbedaan perbandingan pengukuran itu sendiri. Ketiga perbandingan tersebut adalah sebagai berikut:

- Perbandingan antara apa yang dilakukan dengan history (catatan) sebelumnya.
- Perbandingan pekerjaan satu unit dengan unit lainnya.

- Perbandingan pelaksanaan pekerjaan saat ini dengan target pencapaiannya.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan bisa diartikan sebuah hasil kerja (prestasi) yang diukur baik secara kualitatif maupun kuantitatif. Lebih lanjut [23] menjelaskan bahwa hasil kerja yang diukur kualitatif dan kuantitatif tersebut adalah hasil yang dicapai oleh seseorang yang menjalankan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Perusahaan telah memberikan ukuran-ukuran yang standar untuk menilai Kinerja karyawannya. Karyawan yang mempunyai nilai Kinerja yang baik akan mendapatkan kompensasi dari perusahaan. Beberapa peneliti [24] mengungkapkan bahwa karyawan akan termotivasi meningkatkan kinerjanya ketika mereka diberikan kompensasi atas prestasi yang mereka capai. Hal ini juga ditekankan oleh [20], bahwa Kinerja karyawan akan meningkat dengan adanya dorongan atau motivasi lain berupa kompensasi. Berbeda dengan [25] yang mengungkapkan bahwa Kinerja karyawan tidak hanya pada masalah dorongan motivasi kompensasi. Lebih dari itu, Kinerja karyawan adalah sebuah dorongan dari dalam diri karyawan itu sendiri untuk selalu berprestasi. Hal ini juga ditekankan [26] bahwa dorongan tersebut tidak lepas dari sifat manusia sebagai makhluk sosial yang selalu ingin aktualisasi diri. Kinerja yang baik bagi karyawan adalah sebuah prestige dan akan meningkatkan produktivitas perusahaan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah sebuah proses meneliti secara sistematis terhadap sebuah fenomena atau bagian-

bagian serta hubungan-hubungan yang terjadi (kasualitas). Lebih lanjut [27] menjelaskan bahwa penelitian kuantitatif lebih sistematis, terencana, terstruktur, runtut dari awal sampai dengan akhir. Penelitian jenis ini memulainya dengan sebuah kajian teori dan hipotesis. Penghitungan data menggunakan komputer, kalkulator, dan aplikasi statistik menjadi instrumen utama penelitian ini. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan model survei dan angket.

Populasi penelitian ini adalah karyawan PT. Kimia Farma *Trading and Distribution* (KFTD) Cabang Surabaya. Sampel penelitian yang digunakan adalah keseluruhan dari populasi. Berdasarkan [28] sampel penelitian akan menggunakan keseluruhan populasi jika populasi penelitian kurang dari 100.

Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara yang berupa dugaan sebuah fenomena. Lebih detail [27] menjelaskan bahwa hipotesis adalah sebuah jawaban yang berupa dugaan untuk dibuktikan kebenarannya menggunakan metode tertentu. Ada paling tidak 4 (empat) hipotesis dalam penelitian ini diantaranya sebagai berikut:

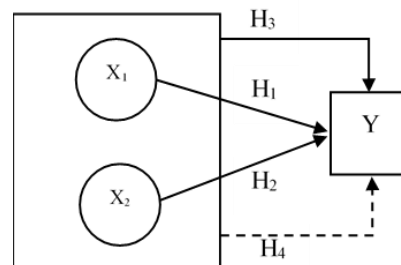
- H1: Diduga bahwa *Hard Skill* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Kimia Farma *Trading and Distribution* (KFTD)
- H2: Diduga bahwa *Soft Skill* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Kimia Farma *Trading and Distribution* (KFTD)
- H3: Diduga bahwa *Hard Skill* dan *Soft Skill* secara bersama-sama berpengaruh

terhadap produktivitas karyawan pada PT. Kimia Farma *Trading and Distribution* (KFTD)

- H4: Diduga bahwa *Soft Skill* berpengaruh dominan terhadap produktivitas karyawan pada PT. Kimia Farma *Trading and Distribution* (KFTD)

Kerangka Pikir

Kerangka pikir adalah sebuah pola yang merujuk pada sebuah hubungan antar variabel yang akan diteliti [27]. Kerangka ini adalah sebuah urutan logis yang menunjukkan proses dan alur berpikir peneliti dalam memecahkan masalah penelitian. Alur proses ini kemudian dituangkan dalam bentuk bagan. Kerangka pikir dalam penelitian ini bisa digambarkan dalam bentuk bagan berikut:



Gambar 1. Alur atau Kerangka Pikir Penelitian

Keterangan:

X₁ = Hardskill

X₂ = Softskill

Y = Produktivitas Karyawan

H₁ – H₄ = Hipotesis Penelitian

Metode Pengujian

Metode pengujian hipotesis pada penelitian ini menggunakan uji T dan uji F. Selain kedua model pengujian tersebut, juga dilakukan uji koefisien untuk mengetahui variabel yang paling dominan. Uji T (parsial) adalah sebuah metode uji

dengan membandingkan nilai T_{hitung} dengan T_{tabel} dengan taraf nilai $\alpha=0,05$. Indikator yang digunakan adalah jika $T_{hitung} >$ dari T_{tabel} atau probabilitas kesalahan $\alpha < 0,05$ maka variable tersebut berpengaruh signifikan. Uji F (simultan) membandingkan antara nilai F_{hitung} dan F_{tabel} . Indikator yang digunakan dalam pengujian ini adalah jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak, dan H_1 diterima. Artinya, model yang digunakan dalam hipotesis mampu menerangkan atau berpengaruh simultan terhadap variable terikat. Sedangkan uji koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh sebuah model mampu menerangkan variasi variable dependen. Koefisien determinasi menggunakan rentang nilai antara 0 (nol) sampai dengan 1 (satu).

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

PT. Kimia Farma *Trading and Distribution* (KFTD) adalah sebuah perusahaan yang bergerak di bidang farmasi. Tugas utama dari perusahaan ini adalah meningkatkan total penjualan perusahaan induknya, yaitu PT. Kimia Farma. Peningkatan penjualan ini dengan cara meningkatkan produktivitas distribusi barang kepada seluruh jaringan distribusi yang mencapai 31 prinsipal. PT. Kimia Farma *Trading and Distribution* (KFTD) didukung oleh 30 orang karyawan yang terdiri atas 20 laki-laki dan 10 perempuan. Dari ke-30 karyawan tersebut 23 diantaranya telah menikah dan 7 lainnya belum menikah. Dari sisi usia, karyawan KFTD sangat beragam dimana usia termuda adalah 1 tahun, dan 4 orang berusia lebih dari 40 tahun. Demografi usia responden bisa dilihat pada table berikut ini:

Tabel 1 Demografi Usia Karyawan

Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase (%)
< 1 tahun	6	20%
1 - 3 tahun	4	13%
4 - 6 tahun	6	20%
7 - 9 tahun	6	20%
9 - 12 tahun	3	10%
> 12 Tahun	5	17%
Jumlah	30	100%

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menguji sejauh mana ketepatan alat pengukur dapat mengungkapkan konsep gejala/kejadian yang diukur. Dasar yang digunakan adalah dengan membandingkan nilai r_{hitung} dan r_{tabel} . Hipotesis yang digunakan adalah pertanyaan diaktakan valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, dan berlaku sebaliknya.

Tabel 2 Uji Validitas Variabel Hard Skill

Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
X _{1.1.1}	0.776	0.3610	Valid
X _{1.1.2}	0.716	0.3610	Valid
X _{1.2.1}	0.723	0.3610	Valid
X _{1.2.2}	0.656	0.3610	Valid
X _{1.3.1}	0.594	0.3610	Valid
X _{1.3.2}	0.780	0.3610	Valid
X _{1.3.3}	0.788	0.3610	Valid
X _{1.3.4}	0.799	0.3610	Valid
X _{1.3.5}	0.730	0.3610	Valid
X _{1.4.1}	0.627	0.3610	Valid
X _{1.4.2}	0.558	0.3610	Valid
X _{1.5.1}	0.817	0.3610	Valid
X _{1.5.2}	0.747	0.3610	Valid
X _{1.5.3}	0.786	0.3610	Valid

Berdasarkan table di atas, dapat dilihat bahwa semua item pada variable X_1 (Hard Skill) dinyatakan valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$.

Sementara itu, variable X_2 (Soft Skill) juga menunjukkan data yang sama di mana semua item dalam variable X_2 dinyatakan valid. Data uji validitas variable X_2 (Soft Skill) bisa dilihat pada table berikut:

Tabel 3 Uji Validitas Soft Skill

Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
X _{2.1.1}	0.835	0.3610	Valid
X _{2.1.2}	0.640	0.3610	Valid
X _{2.1.3}	0.852	0.3610	Valid
X _{2.2.1}	0.896	0.3610	Valid
X _{2.2.2}	0.813	0.3610	Valid
X _{2.3.1}	0.805	0.3610	Valid
X _{2.3.2}	0.706	0.3610	Valid
X _{2.3.3}	0.624	0.3610	Valid
X _{2.3.4}	0.795	0.3610	Valid
X _{2.4.1}	0.582	0.3610	Valid
X _{2.4.2}	0.821	0.3610	Valid
X _{2.4.3}	0.880	0.3610	Valid
X _{2.5.1}	0.765	0.3610	Valid
X _{2.5.2}	0.759	0.3610	Valid
X _{2.5.3}	0.740	0.3610	Valid
X _{2.6.1}	0.712	0.3610	Valid
X _{2.6.2}	0.786	0.3610	Valid
X _{2.6.1}	0.561	0.3610	Valid
X _{2.7.1}	0.660	0.3610	Valid
X _{2.7.2}	0.740	0.3610	Valid

Hal yang sama juga terjadi pada variable Y (Produktivitas). Seluruh item yang terdapat pada variable Y dinyatakan valid dengan indikasi $r_{hitung} > r_{tabel}$. Hasil uji validitas variable Y (Produktivitas) bisa dilihat pada table di bawah ini:

Tabel 4 Uji Validitas Produktivitas

Item Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Y _{1.1}	0.705	0.3610	Valid
Y _{1.2}	0.744	0.3610	Valid
Y _{1.3}	0.728	0.3610	Valid
Y _{1.4}	0.577	0.3610	Valid
Y _{2.1}	0.860	0.3610	Valid
Y _{2.2}	0.734	0.3610	Valid
Y _{2.3}	0.826	0.3610	Valid
Y _{2.4}	0.652	0.3610	Valid
Y _{3.1}	0.751	0.3610	Valid
Y _{3.2}	0.781	0.3610	Valid
Y _{3.3}	0.800	0.3610	Valid

Uji t

Uji t dalam penelitian ini digunakan untuk menguji kebenaran atau kepalsuan yang menyatakan bahwa antara kedua buah mean sampel yang diambil secara acak dari populasi yang sama, tidak terdapat perbedaan yang signifikan. Hal ini juga

mengacu pada [29] dengan membandingkan nilai T_{hitung} dan T_{tabel} .

Tabel 5 Uji T Statistik

Item	t _{hitung}	t _{tabel}	Sig
Constanta	0.905	2.05183	0,374
Hard Skill (X ₁)	2.596	2.05183	0,015
Soft Skill (X ₂)	8.141	2.05183	0,000

Berdasarkan table pengujian t di atas, nilai T_{hitung} masing-masing variable lebih besar dari T_{tabel} . Hal ini menunjukkan bahwa kedua variable tersebut berpengaruh positif terhadap variable Y (Produktivitas). Nilai T_{hitung} Hard Skill lebih besar dari nilai T_{tabel} ($2,596 > 2,05183$) dengan nilai $Sig < \alpha$ ($0.000 < 0.05$). Di sisi lain nilai T_{hitung} Soft Skill lebih besar dari nilai T_{tabel} ($8,141 > 2,05183$) dengan nilai $Sig < \alpha$ ($0.000 < 0.05$)

Uji F

Uji ini digunakan untuk melihat bagaimanakah pengaruh semua variable bebas dalam hipotesis penelitian terhadap variable terikatnya. Uji ini juga untuk membuat penilaian apakah model regresi yang sedang kita rancang atau buat bernilai baik/signifikan atau tidak baik/non-signifikan. Uji F dikenal dengan uji serentak menggunakan table Anova.

Tabel 6 Uji F Statistik

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	455.353	2	227.676	67.100	.000 ^b
Residual	91.614	27	3.393		
Total	546.967	29			

a. Dependent Variable: Y₁ Produktivitas Karyawan
b. Predictors: (Constant), TX₂ Hard Skill, TX₁ Soft Skill

Berdasarkan table di atas dapat dilihat bahwa nilai Sig.f $0,000 < 0,05$. Sementara itu nilai $F_{hitung} = 67,100 > 3,354$ ($F_{hitung} > F_{tabel}$). Dengan demikian model regresi yang dibuat dapat digunakan untuk memprediksi produktivitas karyawan KFTD. Dengan kata lain, variable Hard Skill dan Soft Skill secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas karyawan (Y).

Uji Koefisien

Uji ini untuk mengetahui variable X yang memberikan pengaruh dominan terhadap variable Y. uji ini menggunakan table nilai koefisien beta di bawah ini:

Tabel 7 Uji Koefisien

Model	Standardized Coefficients Beta
1 (Constant)	
TX ₁ (Hard Skill)	.242
TX ₂ (Soft Skill)	.759
a. Dependent Variable: TY ₁ (Produktivitas Karyawan)	

Berdasarkan table di atas, nilai koefisien beta X₂ (Soft Skill) mempunyai nilai 0,759 atau yang paling besar dari kedua variable. Hal ini menunjukkan bahwa variable Soft Skill berpengaruh dominan terhadap produktivitas karyawan.

Analisi Regresi

Penghitungan dan analisis data penelitian ini menggunakan SPSS v.2.0. Hasil analisis regresi pada table koefisien bisa dilihat pada ilustrasi di bawah ini:

Tabel 8 Koefisien Regresi

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	2.834	3.133		.905	.374
	Hard Skill	.176	.068	.242	2.596	.015
	Soft Skill	.394	.048	.759	8.141	.000
a. Dependent Variable: Produktivitas Karyawan						

Berdasarkan table koefisien di atas, maka persamaan regresi yang dihasilkan adalah:

$$Y = 2,834 + 0,176X_1 + 0,394X_2 + e$$
 Nilai persamaan tersebut dapat dijabarkan sebagai berikut:

Produktivitas secara umum

Konstanta α persamaan tersebut bernilai positif sebesar 2,834 yang berarti jika tidak ada nilai pertambahan atau pengurangan pada hard skill dan soft skill, maka tingkat produktivitas karyawan senilai 2,834.

Pengaruh Hard Skill

Komponen hard skill pada persamaan tersebut bernilai positif 0,176 yang berarti setiap penambahan 1 (satu) satuan perubahan pada komponen hard skill secara keseluruhan, maka produktivitas karyawan akan naik sebesar 0,176 atau setara 17,6%. Pengaruh hard skill terhadap produktivitas karyawan tidak begitu signifikan karena hanya memberikan penambahan kurang dari 20% 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 mendorong 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 mendorong produktivitas yang signifikan. Kemampuan teknis yang dimiliki karyawan masih perlu sebuah dorongan atau motivasi untuk selalu produktif. Hal ini juga sejalan dengan apa yang pernah diteliti oleh [20] bahwa untuk melakukan penciptaan dan inovasi baru yang

berhubungan dengan kemampuan teknis membutuhkan motivasi atau dorongan. Hard skill memang berkecenderungan terbatas pada kemampuan teknis. Kemampuan teknis ini sendiri akan sulit untuk berkembang jika tidak ada dorongan dalam meningkatkan kemampuan teknis. Sementara itu, dorongan untuk meningkatkan kemampuan teknis berada pada wilayah soft skill. Beberapa profesi tetap membutuhkan kemampuan teknik terutama yang berhubungan dengan pemenuhan produktivitas secara kuantitatif. Hal ini juga senada dengan penelitian [30] yang mengungkapkan bahwa kemampuan hard skill terutama dalam dunia pendidikan dibutuhkan sebagai bentuk kompetensi dasar yang harus dimiliki oleh seseorang. Kemampuan teknis sebagai dasar bekerja produktif memang hanya

Pengaruh Soft Skill

Koefisien soft skill pada penelitian ini mempunyai nilai positif 0,394 atau hampir 40%. 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 39,4%. 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. Perilaku ini berhubungan dengan dorongan atau minat seseorang dalam

upaya meningkatkan kompetensi diri. Penelitian ini menunjukkan bahwa kemampuan mental (Soft Skill) karyawan KFTD sangat berpengaruh meningkatkan produktivitas perusahaan dari sisi Kinerja. Maka jika KFTD ingin meningkatkan produktivitas karyawan dan perusahaannya pelatihan soft skill menjadi urgen. Hal ini akan semakin mendesak dilakukan mengingat 33% dari total karyawan di perusahaan tersebut berada pada rentang 36-40 tahun. Rentang usia ini adalah usia transisi dimana produktivitas mempunyai kecenderungan menurun. Meskipun ada 27% karyawan pada rentang usia produktif tinggi (26 – 30 tahun), namun peningkatan kemampuan mental (soft skill) ini tetap harus dilakukan.

Koefisien Determinasi

Uji ini untuk menerangkan seberapa jauh kemampuan sebuah model untuk menerangkan variansi variable dependen. Nilai yang biasa digunakan adalah nilai R^2 pada tabel koefisien di bawah ini:

Tabel 9 Koefisien Determinasi			
Model R	R Square	Adjusted Square	RStd. Error of the Estimate
1	.912 ^a	.833	.820
1.8420			
a. Predictors: (Constant), TX ₂ , TX ₁			
b. Dependent Variable: TY ₁			

Berdasarkan tabel di atas, nilai koefisien korelasi sebesar 0,912. Nilai ini menunjukkan hubungan yang kuat antara hard skill dan soft skill dengan produktivitas. Hal ini mengacu pada [31] tentang pedoman memberikan interpretasi koefisien korelasi. Pedoman tersebut memberikan acuan interpretasi tingkat hubungan variable dependen dan variable independen. Table acuan [31] seperti di bawah ini:

Tabel 10 Interval Koefisien Korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0.00 - 0.199	Sangat Rendah
0.20 - 0.399	Rendah
0.40 - 0.599	Sedang
0.60 - 0.799	Kuat
0.80 - 1.000	Sangat Kuat

Berdasarkan table di atas nilai 0,912 berada pada tingkat hubungan sangat kuat karena berada pada interval koefisien 0,80 – 1,00.

Sementara itu, table koefisien juga menunjukkan nilai R^2 sebesar 0,833. Hal ini berarti variable bebas yang diwakili oleh Hard Skill (X1) dan Soft Skill (X2) mampu menerangkan hubungan atau memberikan pengaruh sebesar 83,3% terhadap produktivitas karyawan. Sementara itu sisanya, 16,7% adalah faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

PENUTUP

Kemampuan soft skill masih menjadi kompetensi yang paling utama dalam upaya peningkatan Kinerja karyawan. Hal ini yang terjadi pada PT. Kimia Farma Trading and Distribution (KFTD). Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi hard skill hanya memberikan kontribusi pengaruh 17,6% terhadap Kinerja. Pengaruh paling dominan dalam meningkatkan produktivitas adalah kemampuan soft skill karyawan yang memberikan kontribusi 39,4%. Secara keseluruhan, kedua variable hard skill dan soft skill memberikan kontribusi 83,3% terhadap produktivitas. Beberapa hal yang dapat dirangkum dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Variabel hard skill menunjukkan bahwa hasil perhitungan uji t ialah $t_{hitung} 2,596 > t_{tabel} 2,05183$ dengan

nilai signifikansi $0,015 < 0,05$. Dengan demikian secara parsial variabel hard skill berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel produktivitas karyawan PT Kimia Farma Trading & Distribution Surabaya.

2. Variabel soft skill menunjukkan bahwa hasil perhitungan uji t ialah $t_{hitung} 8,141 > t_{tabel} 2,05183$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Dengan demikian secara parsial variabel hubungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel produktivitas karyawan PT Kimia Farma Trading & Distribution Surabaya.
3. Hasil perhitungan SPSS 22 menunjukkan $F_{hitung} 67,100 > F_{tabel} 3,354$. Dengan demikian secara bersama-sama variabel hard skill dan soft skill berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel produktivitas karyawan PT Kimia Farma Trading & Distribution Surabaya.
4. Dilihat dari kedua variabel hard skill dan soft skill terhadap produktivitas karyawan PT. Kimia Farma Trading & Distribution Surabaya. Variabel soft skill berpengaruh dominan terhadap produktivitas karyawan dengan nilai beta (β) tertinggi sebesar 0,759. Sehingga dapat dinyatakan hipotesis keempat dapat diterima.

DAFTAR REFERENSI

- [1] H. Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE, 2008.
- [2] V. N. Turere, "Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan pada Balai Pelatihan Teknis Pertanian Kalasey," *J. EMBA*, vol. 1, no. 3, pp. 10–19, 2013.

- [3] S. P. Tanto, Dwi; Dewi, Sri Murni; Budio, "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Pekerja Pada Pengerjaan Atap Baja Ringan Di Perumahan Green Hills Malang," *J. Rekayasa Sipil*, vol. 6, no. 1, pp. 69–82, 2012.
- [4] M. Robles, "Executive perceptions of the top 10 soft skills needed in today's workplace," *Bus. Commun. Q.*, vol. 1, no. 75, pp. 453–465, 2012.
- [5] H. R. Masters, Ann; Wallace, *Personal Development for Life and Work*. London: Cengage Learning, 2010.
- [6] J. M. Neff, Thomas J.; Citrin, *Lesson From The Top*. New York: Currency Doubleday, 1999.
- [7] F. Setiani, "Mengembangkan Soft Skill Siswa Melalui Proses Pembelajaran," *J. Pendidik. Manaj. PERKANTORAN*, vol. 1, no. 1, pp. 160–166, 2016.
- [8] S. Basir, *Soft Skill vs Hard Skill*, VII. Jakarta: Tim Praktisi Audit dan Konsultan, 2011.
- [9] R. Widayanti, "Pengaruh Hard Skill dan Soft Skill terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Telkom Kandatel Malang)," *J. Din. Dotcom*, vol. 3, no. 2, pp. 137–152, 2012.
- [10] M. U. Manara, "Hard Skills dan Soft Skills pada Bagian Sumber Daya Manusia di Organisasi Industri," *J. Psikol. Tabularasa*, vol. 9, no. 1, pp. 37–47, 2014.
- [11] H. M. Y. Noferdiman;, "Assessing Students and Graduates Soft Skills, Hard Skills and Competitiveness," *PEOPLE Int. J. Soc. Sci.*, vol. 3, no. 2, pp. 1885–1906, 2017.
- [12] T. A. Robbins, Stephen; Judge, *Organizational Behavior*, 18th ed. New York: Pearson, 2018.
- [13] Munandar, *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: UI Press, 2006.
- [14] R. B. Achaliya and P. Agarwal, "Impact of Soft Skills Training Versus Technical Skills Training on Work Efficiency of Professionals - Comparative Analysis," *Int. J. Latest Technol. Eng. Manag. Appl. Sci.*, vol. 5, no. 2, pp. 31–33, 2016.
- [15] A. F. Hendarman and J. H. Tjakraatmadja, "Relationship among Soft Skills, Hard Skills, and Innovativeness of Knowledge Workers in the Knowledge Economy Era," *Procedia - Soc. Behav. Sci.*, vol. 52, pp. 35–44, 2012, doi: 10.1016/j.sbspro.2012.09.439.
- [16] K. K. Ibrahim, Rosli; Boerhannoeddin, Ali; Bakare, "The effect of soft skills and training methodology on employee performance," *Eur. J. Train. Dev.*, vol. 41, no. 4, pp. 71–84, 2017.
- [17] P. Anogara, *Manajemen Bisnis*. Jakarta: Rineka Cipta, 2000.
- [18] C. Bailey, *The Productivity Project: Accomplishing More by Managing Your Time, Attention, and Energy*. London: Currency Doubleday, 2017.
- [19] M. Asnawi, "Peranan Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan," *J. War.*, vol. 7, no. 49, pp. 1–14, 2016.
- [20] R. Purnama, "Penengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan Produksi CV . Epsilon Bandung," *J. Pendidik. Manaj. Bisnis*, vol. 7, no. 14, pp. 58–72, 2008, doi: 10.1109/IGARSS.2013.6723489.
- [21] Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju, 2009.
- [22] K. Meyer, Arnoud De; NAKANE, Jinichiro; Miller, Jeffery G.; Ferdows, "Flexibility: The Next Competitive Battle The Manufacturing Futures Survey," *Strateg. Manag. J.*, vol. 10, no. 1, pp. 135–144, 1989.
- [23] A. P. Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama, 2009.
- [24] N. Muljani, "Kompensasi Sebagai Motivator Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan," *J. Manaj. dan Wirausaha*, vol. 4, no. 2, pp. 108–122, 2002, doi: 10.9744/jmk.4.2.pp.108-122.
- [25] R. Santoso, C. Candraningrat, and L. Binawati, "Elemen Kecerdasan Wirausaha Untuk Meningkatkan Kinerja Industri Kecil dan Menengah (IKM) di Surabaya," *BISMA (Bisnis dan Manajemen)*, vol. 10, no. 1, p. 73, 2017, doi: 10.26740/bisma.v10n1.p73-89.
- [26] R. Santoso, *Public Relation : Suatu*

- Pengantar*, 1st ed. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2019.
- [27] U. Sekaran, *Metode Penelitian Untuk Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat, 2017.
- [28] S. Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta, 2013.
- [29] Sudjiono, *Pengantar Statistik Pendidikan*. Jakarta: Rajawali Press, 2010.
- [30] R. Yuniendel, "Kontribusi Soft Skill dan Hard Skill dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru Pendidikan Agama Islam di Sekolah dan Madrasah," *Murabby J. Pendidik. Islam*, vol. 1, no. 1, pp. 48–59, 2018.
- [31] Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta, 2004.