



PENGARUH *SOFT SKILL* DAN PENGALAMAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PT.KREASI INSPIRASI ABADI KOTA BOGOR

Akhmad Taupan Rinaldi, M. Aziz Firdaus, Rachmatullaily Tinakartika Rinda, Agung Wibowo

**Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Ibn Khaldun Bogor, Indonesia
email.akhmadtaupanrinaldi@gmail.com, azisfirdaus@uika-bogor.co.id,
rachmatulaily@uika-bogor.ac.id, agung.wibowo@uika-bogor.ac.id**

Abstract

This research aims to find out the Influence of Soft Skills and Work Experience on Employee Performance PT. Kreasi Inspirasi Abadi Bogor City. In the study conducted using causal research, the sample in this study was 41 respondents to PT. Kreasi Inspirasi Abadi of Bogor City which aims to see a relationship and attachment between variables, where soft skill variables (X_1) and Work Experience (X_2) are free variables. While the Work Achievement variable (Y) is a variable related / dependent variable, where this variable is a variable that is influenced by a variable free / independent variable. Based on the results of the partial hypothesis test it can be known that the t -count value is 3,935. Since $T_{hitung} = 3,935 > T_{tabel} = 1,683$ then H_a is accepted, it means that there is a significant influence between Soft Skill and Work Performance. Based on the results of the partial hypothesis test it can be known that the t -count value of 7,350 Because $T_{hitung} = 7,350 > T_{tabel} = 1,683$ then H_a is accepted, meaning there is a significant influence between Work Experience and Work Performance. Based on the results of the simultaneous hypothesis test F $T_{hitung} = 26,318 > F_{tabel} = 3.24$ then it means that there is a significant influence between Soft Skill (X_1) and Work Experience (X_2) together on Work Performance (Y).

Keywords: Soft Skills, Work Experience, Work Performance and Human Resources.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh *Soft Skill* dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Kreasi Inspirasi Abadi Kota Bogor. Dalam penelitian yang dilakukan menggunakan riset kausal, Sampel pada penelitian ini adalah 41 orang responden pada PT. Kreasi Inspirasi Abadi Kota Bogor yang bertujuan untuk melihat suatu hubungan dan keterikatan antar variabel, yang dimana variabel *soft skill* (X_1) dan Pengalaman Kerja (X_2) adalah variabel bebas. Sedangkan variabel Prestasi Kerja (Y) adalah variabel

*Akhmad Taupan Rinaldi, M. Aziz Firdaus,
Rachmatullaily Tinakartika Rinda, Agung Wibowo*

Manager Vol.5 No.1 Februari 2022 Hal.31

terkait/dependent variabel, dimana variabel ini merupakan variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas. Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial dapat diketahui bahwa nilai t-hitung sebesar 3.935. Karena $T_{hitung} = 3.935 > T_{tabel} = 1,683$ maka H_a diterima, berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara *Soft Skill* dan Prestasi Kerja. Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial dapat diketahui bahwa nilai t-hitung sebesar 7.350 Karena $T_{hitung} = 7.350 > T_{tabel} = 1,683$ maka H_a diterima, berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara Pengalaman Kerja dan Prestasi Kerja. Berdasarkan hasil uji hipotesis secara simultan $F_{hitung} = 26,318 > F_{tabel} = 3,24$ maka berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara *Soft Skill* (X_1) dan Pengalaman Kerja (X_2) secara bersama-sama terhadap Prestasi Kerja (Y)

Kata Kunci : *Soft Skill*, Pengalaman Kerja, Prestasi Kerja dan Sumber Daya Manusia.

I. Pendahuluan

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) masih menjadi sorotan dan tumpuan bagi suatu organisasi atau perusahaan untuk tetap dapat bertahan di era globalisasi. Sumber daya manusia mempunyai peran utama dalam setiap kegiatan organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa Sumber Daya Manusia merupakan kunci utama dalam mencapai tujuan suatu perusahaan.

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset penting untuk menunjang keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan. Potensi Sumber Daya Manusia merupakan salah satu modal suatu peran yang paling penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Pentingnya Sumber Daya Manusia ini perlu disadari oleh semua manajemen di perusahaan. Tujuan tidak dapat dihasilkan tanpa peran dari karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggihnya. Alat-alat canggih yang dimiliki perusahaan tidak ada manfaatnya bagi perusahaan, jika peran aktif karyawan tidak diikutsertakan.

Dalam suatu organisasi hal yang paling penting yang perlu diperhatikan adalah sumber daya manusia yang menjadi pendukung utama tercapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia menempati posisi strategis dalam suatu

Akhmad Taupan Rinaldi, M. Aziz Firdaus,
Rachmatullaily Tinakartika Rinda, Agung Wibow

organisasi, oleh karena itu dari sumber daya sumber daya manusia harus digerakkan secara efektif dan efisien sehingga memiliki tingkat efisiensi yang tinggi (Setiawan, 2016)

Soft skills merupakan kemampuan yang sudah melekat pada diri seseorang, tetapi dapat dikembangkan dengan maksimal dan dibutuhkan dalam dunia pekerjaan sebagai pelengkap dari kemampuan *hard skills*. (Abdullah, 2017)

Di era globalisasi seperti sekarang ini persaingan dalam mencari pekerjaan semakin sulit. Oleh karena itu manusia harus Dengan meningkatkan kualitas pendidikan maka setiap manusia memiliki tingkat pendidikan yang sangat berbeda dari rendah hingga tinggi dan jalur ini sangat mempengaruhi pengalaman kerja seseorang.

Prestasi kerja adalah pengukuran kuantitas, termasuk pengukuran keluaran atau keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan. Mengacu pada jumlah output atau jumlah pekerjaan yang dihasilkan (Permatasari, 2015)

PT. Kreasi Inspirasi Abadi adalah suatu perusahaan yang berlokasi di Kota Bogor, mencoba peruntungannya di bidang jasa konsultasi proyek dengan harapan dan

tujuan perusahaan yang akan lebih maksimal pada tujuan perusahaan.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh *Soft Skill* dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kinerja Karyawan pada PT. Kreasi Inspirasi Abadi Kota Bogor”

Rumusan Masalah

1. Seberapa besar pengaruh *soft skill* terhadap prestasi karyawan PT. Kreasi Inspirasi Abadi Kota Bogor ?
2. Seberapa besar pengaruh dampak pengalaman kerja terhadap prestasi karyawan PT. Kreasi Inspirasi Abadi Kota Bogor ?
3. Seberapa besar *soft skill* dan pengalaman kerja secara simultan mempengaruhi prestasi kerja karyawan PT. Kreasi Inspirasi Abadi Kota Bogor ?

Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber Daya Manusia adalah merencanakan, mengkoordinasikan, melaksanakan dan memantau perolehan, pengembangan, pemberian kompensasi, integrasi, pemeliharaan dan pemisahan karyawan dalam rangka mencapai tujuan organisasi. (Prof.Dr., H. Edy Sutrisno, M.,SI)

***Soft Skill*, Pengalaman Kerja Dan Prestasi Kerja**

Menurut Elfindri dalam penelitian Putri (2015:7) *Soft skills* adalah kecakapan dan kemampuan hidup, baik untuk diri sendiri, kelompok atau masyarakat, atau bersama pencipta. Memiliki keterampilan transversal membuat kehadiran seseorang di masyarakat semakin terasa. Keterampilan komunikasi, keterampilan emosional, keterampilan bahasa, keterampilan

kelompok, etika dan moral, sopan santun dan keterampilan spiritual.

Menurut Aristarini, dkk (2014:15) Pengalaman kerja merupakan tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan yang dimiliki karyawan dalam bekerja yang bisa diukur dari lama masa kerja dan jenis pekerjaan yang pernah dikerjakan karyawan selama periode tertentu.

II. Metode Penelitian

Objek Penelitian

Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Kreasi Inspirasi Abadi Kota Bogor yang beralamat di perum Griya Katulampa E.1 No.25 Kel Katulampa Kec. Kota Bogor. Penelitian ini dilakukan pada Juli 2021 -
Desain Penelitian

Dalam penelitian yang dilakukan menggunakan riset kausal, yang bertujuan untuk melihat suatu hubungan dan keterikatan antar variabel, yang dimana variabel *soft skill* (X_1) dan Pengalaman Kerja (X_2) adalah variabel bebas. Sedangkan variabel Prestasi Kerja (Y) adalah variabel terkait/dependent variabel, dimana variabel ini adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas/independent variabel.

Populasi dan Sampel

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah total sampling. Total sampling adalah teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi Sugiyono (2016:80)

populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Kreasi Inspirasi Abadi Kota Bogor yang berjumlah 41 orang.

Jenis, Sumber dan Pengumpulan Data

Jenis penelitian ini menggunakan data kuantitatif, yaitu data berupa angka-angka atau data kualitatif yang dievaluasi (skor). Sumber data diperoleh dari observasi langsung di PT. Kreasi Inspirasi Abadi Kota Bogor. Instrumen penelitian menggunakan kuesioner dan wawancara

III. Hasil dan Pembahasan

Pengaruh *Soft Skill* (X₁) Terhadap Prestasi Kerja (Y)

Tabel 1. Pengaruh X₁ terhadap Y

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20.036	5.637		3.542	.001
	Soft Skill	.527	.134	.533	3.935	.000

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Berdasarkan pengujian yang dilakukan dengan menggunakan aplikasi komputer, dapat dilihat pada tabel di atas bahwa nilai thitungnya adalah 3,935. Karena $T_{hitung} = 3,935 > T_{tabel} = 3,542$ maka H_0 ditolak (H_a diterima), yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara Soft Skills dengan Prestasi Kerja.

Pengaruh Pengalaman Kerja (X₂) Terhadap Prestasi Kerja (Y)

Tabel 2. Pengaruh X₂ terhadap Y

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	9.432	4.477		2.107	.04
	Pengalaman Kerja	.776	.106	.762	7.350	.00

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Berdasarkan pengujian dengan menggunakan Aplikasi Komputer dapat dilihat pada tabel di atas bahwa nilai t-hitung sebesar 7.350. Karena $t_{hitung} = 7.350 > t_{tabel} = 2,107$ maka H_0 ditolak (H_a diterima), berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara Pengalaman Kerja (X₂) dan Prestasi Kerja.

Pengaruh *Soft Skill* (X₁) dan Pengalaman Kerja (X₂) Terhadap Prestasi Kerja (Y)

Akhmad Taupan Rinaldi, M. Aziz Firdaus,
Rachmatullaily Tinakartika Rinda, Agung Wibow

Tabel 3. Pengaruh X₁ dan X₂ terhadap Y

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	381.218	2	190.609	26.318	.000 ^b
	Residual	275.221	38	7.243		
	Total	656.439	40			

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

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

pengalaman kerja (X₂) secara bersamaan terhadap Prestasi Kerja (Y).

IV. Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

Kesimpulan dari hasil dan pembahasan mengenai pengaruh *soft skill* dan pengalaman kerja terhadap prestasi kinerja karyawan pada PT. Kreasi Inspirasi Abadi Kota Bogor adalah sebagai berikut :

1. Pengaruh *soft skill* (X₁) terhadap Prestasi Kerja (Y) karyawan PT. Kreasi Inspirasi Abadi Kota Bogor memiliki $R = 0,533$ Terletak pada interval (0,40-0,599) yang artinya menunjukkan pengaruh positif dan sedang. berdasarkan hasil koefisien determinasi sebesar 0,284 yang memberi arti bahwa variabel Soft Skill (X₁) cukup sedang berpengaruh terhadap variabel Prestasi Kerja (Y). Hasil analisis regresi $Y = 20.036 + 0.527 X_1$ dan uji hipotesis parsial dengan $t_{hitung} = 3.935 > t_{tabel} = 3.542$ maka H_0 ditolak (H_a diterima), berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara *Soft Skill* (X₁) dan Prestasi Kerja (Y).
2. Pengaruh Pengalaman Kerja (X₂) terhadap Prestasi Kerja (Y) karyawan PT. Kreasi Inspirasi Abadi Kota Bogor memiliki $R = 0,762$ Terletak pada

interval (0,60 – 0,799) yang artinya menunjukkan pengaruh positif dan kuat. berdasarkan hasil koefisien determinasi sebesar 0,581 yang memberi arti bahwa variabel Pengalaman Kerja (X_2) cukup kuat berpengaruh terhadap variabel Prestasi Kerja (Y). Hasil analisis regresi $Y = 9.432 + 0.776 X_2$ dan uji hipotesis parsial $t_{hitung} = 7.350 > t_{tabel} = 2,107$ maka H_0 ditolak (H_a diterima), berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara Pengalaman Kerja (X_2) dan Prestasi Kerja (Y).

3. Pengaruh *Soft Skill* (X_1) dan Pengalaman Kerja (X_2) terhadap Prestasi Kerja (Y) karyawan PT. Kreasi Inspirasi Abadi Kota Bogor memiliki $R = 0,762$ Terletak pada interval (0,60 – 0,799) yang artinya menunjukkan pengaruh positif dan kuat. berdasarkan hasil koefisien determinasi sebesar 0,581 yang memberi arti bahwa variabel *Soft Skill* (X_1) dan Pengalaman Kerja (X_2) terhadap variabel Prestasi Kerja (Y). Hasil analisis regresi $Y = 9.428 + 0.000 X_1 + 0.776 X_2$ dan uji hipotesis parsial $F_{hitung} = 26,318 > F_{tabel} = 3,24$, maka H_0 ditolak (H_a diterima), berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara *Soft Skill* (X_1) dan Pengalaman Kerja (X_2) secara bersama-sama terhadap Prestasi Kerja (Y).

Saran

Saran yang dapat di berikan dari hasil pembahasan mengenai Pengaruh Soft Skill dan Pengalaman Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT.

Kreasi Inspirasi Abadi Kota Bogor sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil penelitian, terdapat pengaruh yang signifikan antara *Soft Skills* terhadap prestasi kerja dengan tingkat hubungan sedang. Perlu peningkatan pengaruh *Soft Skills* pada karyawan PT. Menciptakan inspirasi untuk kota Bogor.
2. Berdasarkan hasil penelitian bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Pengalaman Kerja terhadap Prestasi kerja dengan tingkat hubungan yang kuat. Dengan ini diharapkan dapat dipertahankan dengan maksimal dalam Pengalaman Kerja Karyawan pada PT. Kreasi Inspirasi Abadi Kota Bogor.
3. Berdasarkan hasil penelitian bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan (serempak) antara *Soft Skill* dan Pengalaman Kerja terhadap Prestasi kerja, dengan tingkat hubungan yang kuat. Dengan ini diharapkan dengan mempertahankan yang telah ada dan meningkatkan yang diperlukan, seperti tingkat *Soft Skill* dan Pengalaman kerja agar dapat berjalan dengan baik dan dapat memberikan hasil kinerja yang lebih baik.

Daftar Pustaka

- Abdullah, A. (2017). Pengembangan Pembelajaran Karakter Berbasis *Soft Skill* di Perguruan Tinggi. *Ishraqi*, 1(1), 18–30.
- Aristarini, Luh, Kirya, I. K., & Yulianthini, N. N. (2014). Pengaruh Pengalaman Kerja, Kompetensi Sosial dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bagian Pemasaran PT

- Adira Finance Singaraja. *e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen*, 02.
- Permatasari, J. (2015). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan (Studi pada PT BPR Gunung Ringgit Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis SI Universitas Brawijaya*, 25(1), 86139.
- Sutrisno, H. E. (2011). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana.
- Hasibuan, M. (2008). *Manajemen: dasar-dasar, pemahaman dan masalah*. PT. Sastra bumi.
- Islami, F. A. (2012). *Analisis Pengaruh Hard Skill, Soft Skill, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Tenaga Penjualan (Studi Pada Tenaga Kerja Penjualan Pt. Bumiputera Wilayah Semarang)*. Diponegoro.
- Islami, F., & Ferdinand, A. (2012). Analisis Pengaruh Hard Skill, Soft Skill Dan Motivasi Terhadap Kinerja Tenaga Penjualan (Studi Pada Tenaga Kerja Penjualan PT. Bumiputera Wilayah Semarang). *Diponegoro Journal of Management*, 1, 61.
- Kristola, D., & Adnyani, I. G. A. D. (2014). Pengaruh pelatihan dan pengalaman kerja terhadap prestasi kerja dan dampaknya terhadap pengembangan karir pegawai di Balai Karantina Pertanian Kelas 1 Denpasar *Manajemen EJurnal*, 3. <https://ojs.unud.ac.id/index.php/Management/article/lihat/7486>
- Manullang, E. F. M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia.