

The Influence of Hard Skills, Soft Skills, and Work Experience on Employee Performance (Study at PT Langkat Nusantara Kepong)

Jeremy Silalahi^{1*}, Feby Aulia Safrin²
Universitas Sumatera Utara

Corresponding Author: Jeremy Silalahi Jeremysilalahii@gmail.com

ARTICLE INFO

Keywords: Employee Performance, Hardskill, Softskill, Work Experience

Received : 5, February

Revised : 14, March

Accepted: 26, April

©2024 Silalahi, Safrin: This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



ABSTRACT

Employee performance in the workplace is evaluated based on achieving objectives and the level of success an individual attains, with satisfactory performance indicated by goal completion. Various factors within the organization, such as technical abilities, interpersonal skills, and professional background, can influence performance. This research aims to evaluate the individual and collective impacts of technical abilities, interpersonal skills, and professional background on employee performance. The study employed quantitative research methods, focusing on PT Langkat Nusantara Kepong in Padang Brahrang Regency of Langkat, with a sample size of 85 selected through probability sampling. Data were gathered using a Likert scale questionnaire and analyzed through instrument testing, assessment of classical assumptions, multiple linear regression analysis, and hypothesis testing using MS Excel and SPSS version 25. Results indicate that technical abilities, interpersonal skills, and professional background significantly and positively affect employee performance both individually and collectively. The coefficient of determination test reveals a strong correlation between these variables, with an R value of 0.982. Furthermore, the Adjusted R Square value suggests that technical abilities, interpersonal skills, and professional background collectively contribute to 96.4% of employee performance, with the remaining 3.6% attributed to unexamined external factors.

Pengaruh *Hardskill*, *Softskill*, dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT Langkat Nusantara Kepong)

Jeremy Silalahi^{1*}, Feby Aulia Safrin²

Universitas Sumatera Utara

Corresponding Author: Jeremy Silalahi Jeremysilalahii@gmail.com

ARTICLE INFO

Kata Kunci: Hardskill, Kinerja Karyawan, Pengalaman Kerja, Softskill

Received : 5, February

Revised : 14, March

Accepted: 26, April

©2024 Silalahi, Safrin: This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



ABSTRAK

Kinerja karyawan di tempat kerja dinilai berdasarkan pencapaian tujuan dan tingkat keberhasilan yang dicapai oleh individu. Kinerja dianggap memuaskan ketika tujuan yang ditetapkan tercapai. Berbagai faktor dalam organisasi, seperti kemampuan teknis, keterampilan interpersonal, dan latar belakang profesional, dapat memengaruhi kinerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi dampak individu dan kolektif dari kemampuan teknis, keterampilan interpersonal, dan latar belakang profesional terhadap kinerja karyawan. Studi ini menggunakan metode penelitian kuantitatif, dengan fokus pada PT Langkat Nusantara Kepong di Kabupaten Padang Brahrang, Langkat, dengan ukuran sampel sebanyak 85 orang yang dipilih melalui penarikan sampel probabilitas. Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner skala Likert dan dianalisis melalui pengujian instrumen, penilaian asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, dan pengujian hipotesis menggunakan MS Excel dan SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan teknis, keterampilan interpersonal, dan latar belakang profesional berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan baik secara individu maupun secara kolektif. Uji koefisien determinasi menunjukkan korelasi yang kuat antara variabel tersebut, dengan nilai R sebesar 0,982. Selain itu, nilai Adjusted R Square menunjukkan bahwa kemampuan teknis, keterampilan interpersonal, dan latar belakang profesional secara kolektif berkontribusi sebesar 96,4% terhadap kinerja karyawan, dengan sisanya sebesar 3,6% dikaitkan dengan faktor eksternal yang tidak diteliti dalam penelitian ini

PENDAHULUAN

Indonesia merupakan negara agraris, karena lahan yang digunakan untuk lahan pertanian merupakan lahan yang subur, selain itu Indonesia berada pada iklim tropis dengan cahaya matahari yang melimpah dan intensitas curah hujan yang tinggi. Para petani juga sering memanfaatkan perkebunan untuk bercocok tanam yang merupakan komoditas utama yang diekspor ke luar negeri. Jenis hasil pertanian yang sering kita jumpai adalah bahan pangan yang digunakan untuk memenuhi kebutuhan, seperti singkong, kentang, jagung, sayur mayur, kacang-kacangan, dan lain-lain. Di sektor perkebunan Indonesia, tanaman yang umum dihasilkan adalah karet, kelapa sawit, tembakau, dan kopi. Hasil panen dari perkebunan seringkali dijual ke tempat atau daerah lain untuk mendapatkan keuntungan. Kehadiran petani yang memanfaatkan sektor pertanian atau perkebunan dinilai penting karena berkontribusi terhadap peningkatan kesejahteraan masyarakat dan peningkatan perekonomian negara.

Perusahaan perkebunan merupakan badan usaha yang secara legal beroperasi dalam melakukan pembudidayaan pohon perkebunan di atas lahan, untuk mencapai ekonomi atau komersial yang baik, serta memperoleh izin atas kegiatan dari lembaga yang memberikan pemberian izin usaha perkebunan. Usaha pertanian pepohonan perkebunan yang dilakukan di luar kerangka badan usaha, seperti yang dilakukan secara individu tanpa izin usaha atau oleh rumah tangga petani, tidak termasuk dalam konsep tersebut dan umumnya disebut sebagai usaha perkebunan rakyat. Produksi kebun, yang juga dikenal sebagai produksi primer, merujuk pada hasil panen langsung dari kegiatan pertanian tanaman perkebunan tanpa melalui proses pengolahan tambahan. Contoh-contoh produksi kebun atau produksi primer mencakup latex dari perkebunan karet, tandan buah segar dari perkebunan kelapa sawit, dan buah basah dari perkebunan kakao (Badan Pusat Statistik, 2023).

PT Langkat Nusantara Kepong (LNK) adalah perusahaan yang beroperasi sebagai kemitraan kerja antara PTP Nusantara-II (persero) dan PT KLK Plantation Holding Sdn Bhd Malaysia, dengan fokus pada sektor industri pertanian. Komoditas utama yang ditekankan adalah kelapa sawit. Perkebunan Padang Brahrang merupakan salah satu divisi bisnis dari LNK dan merupakan bagian dari entitas anak perusahaan PTP Nusantara II (persero).

Untuk menghadapi persaingan yang cukup ketat, perusahaan sebaiknya melakukan peningkatan sumber daya agar dapat menjaga kelangsungan operasional. Sumber daya manusia dianggap sebagai unsur yang krusial, sejajar dengan modal, bahan baku, dan mesin. Dalam mendapatkan hal tersebut, penting buat perusahaan dalam memanfaatkan fungsi-fungsi manajemen seperti keterampilan *softskill*, *hardskill*, dan pengalaman kerja. *Hardskill* merujuk pada kemampuan teknis seperti penggunaan alat, pengolahan data, pengoperasian komputer, dan pengetahuan spesifik lainnya, sementara itu *softskill* merujuk pada kemampuan berkomunikasi secara baik dengan karyawan lain dan keterampilan dalam mengatur diri sendiri, yang memiliki peran penting dalam mencapai kinerja optimal di lingkungan kerja.. Selain itu, pengalaman kerja juga memberikan wawasan dan pengembangan kemampuan

perilaku yang baik, yang memberikan kesempatan lebih besar bagi karyawan untuk menjadi lebih kompeten pada pekerjaannya.

Beberapa permasalahan – permasalahan yang terjadi di PT Langkat Nusantara Kepong di Padang Brahrang yang peneliti dapatkan selama melakukan pengamatan pada masa pra penelitian yaitu, seperti pekerja kurangnya memahami penggunaan peralatan teknologi modern dengan maksimal, selain itu peneliti juga menemukan permasalahan di PT Langkat Nusantara Kepong di Padang Brahrang seperti terjadinya kurang efektifnya komunikasi antar pekerja karena pekerja terutama yang berlokasi di daerah terpencil, mungkin mengalami kendala infrastruktur komunikasi. Hal ini dapat mencakup akses yang terbatas terhadap telepon, internet, atau teknologi komunikasi lainnya, yang dapat menghambat pertukaran informasi, dan beberapa pekerja di PT LNK juga kurang dalam pengalaman kerja, peneliti mendapatkan adanya beberapa pekerja kurang dalam pengalaman teknis dalam pertanian sehingga menyebabkan risiko kesalahan dalam pemilihan bibit, perawatan tanaman, atau pengelolaan hama, hal ini dapat memengaruhi hasil panen dan kualitas produk.

Untuk mengatasi tantangan tersebut, keseimbangan yang tepat antara *hardskill*, *softskill*, dan pengalaman kerja diharapkan dapat membantu baik individu maupun perusahaan perkebunan untuk tetap bersaing dan berkembang secara berkelanjutan. Oleh karena itu, peneliti merasa tertarik untuk menjalankan penelitian yang berjudul “Pengaruh *Hardskill*, *Softskill*, dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus: PT Langkat Nusantara Kepong)”.

TINJAUAN PUSTAKA

Hardskill

Menurut Rasid dkk. (2018), *hardskill* mengacu pada keterampilan dalam ilmu pengetahuan, teknologi, dan keterampilan teknis yang terkait dengan disiplin ilmunya. Konsep ini sejalan dengan pandangan yang diungkapkan oleh Robbins (2014:28), di mana *Hardskill* seringkali merujuk pada kemampuan intelektual, termasuk kemampuan dalam melakukan kegiatan mental seperti berfikir, menganalisis, dan pemecahan masalah. Wahyuni (2016) juga menyatakan bahwa *Hardskill* mencakup perilaku dan keterampilan yang dapat diamati secara langsung, termasuk keterampilan teknis yang diperlukan dalam suatu profesi.

Adapun indikator menurut Hardi (Astutik, 2019), indikator pada *Hardskill* adalah, sebagai berikut:

- 1) Kemampuan menghitung.
- 2) Kemampuan teknis.
- 3) Ilmu pengetahuan dan wawasan.
- 4) Kemampuan Menggunakan Teknologi.

Softskill

Ana Rokhyati (2017) mengemukakan bahwa *softskill* merupakan aspek personalia yang tidak terkait dengan teknis, bersifat abstrak, dan merupakan bagian dari dalam diri seseorang yang dapat mempengaruhi kemampuan seseorang dalam berperan sebagai pimpinan, penyimak, atau negosiator, dan mediaator dalam situasi konflik. *Softskill* mencakup keterampilan interpersonal seperti berkomunikasi dan *teamwork*. Saeful Zaman (2013:32) menjelaskan bahwa *Softskill* adalah implementasi dari kecerdasan emosional, terdiri dari dua komponen utama: kompetensi intrapersonal dan interpersonal. Kompetensi intrapersonal melibatkan pemahaman tentang keberhasilan, evaluasi, citra, penetapan tujuan, motivasi, pengendalian emosi, dan kepercayaan. Sementara itu, keterampilan interpersonal mencakup berkomunikasi secara empatik, komunikasi asertif, membangun hubungan, dan menciptakan hubungan yang positif.

Adapun indikator *Softskill* menurut Haerunissa (2019) yaitu :

- 1) Dapat memahami dan memberi informasi secara baik.
- 2) Sensitif terhadap orang lain, artinya memiliki empati cenderung sensitif terhadap perasaan dan keadaan emosional orang lain.
- 3) Mengatasi konflik dengan tenang.
- 4) Sopan.

Pengalaman Kerja

Marbawi Adamy (2016:21) menjelaskan bahwa pengalaman merujuk pada lama keterlibatan seseorang dalam lingkup pekerjaan atau akuisisi keahlian yang lebih. Dengan pengalaman tersebut, diharapkan individu dapat mengembangkan kemampuannya agar tetap menyiapkan tugasnya dengan benar. Pengalaman kerja sering dianggap menjadi jalan menuju promosi jabatan puncak dalam karier seseorang. Menurut Handoko (2014:24), pengalaman kerja merupakan kemahiran akan pengetahuan dan keterampilan karyawan yang dinilai dari durasi lamanya kerja serta penguasaan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki cukup tinggi. Dari berbagai definisi diatas, dapat disimpulkan pengalaman kerja merujuk pada kemahiran karyawan dalam pengetahuan serta keterampilan yang dimiliki oleh individu dalam pekerjaannya sepanjang jangka waktu berkerja, yang diukur dari durasi atau masa kerja individu tersebut, memungkinkannya untuk lebih memahami tugas dengan baik.

Indikator pengalaman kerja menurut Sedarmayanti (2013:68), meliputi:

- 1) Lama waktu kerja/masa kerja.
- 2) Tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki.
- 3) Penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan.

Kinerja Karyawan

Istilah "kinerja" merujuk pada pelaksanaan pekerjaan. Kinerja mencerminkan kinetika energi dari pekerjaan. Menurut Simamora (Furqan & Siregar, 2023) Kinerja SDM mencerminkan sejauh mana karyawan memenuhi persyaratan yang diperlukan dalam suatu pekerjaan. Ketika kinerja karyawan berada pada tingkat yang bagus, maka terjadi dampak besar bagi kinerja perusahaan secara keseluruhan. Hal tersebut berkesesuaian dengan apa yang

disampaikan oleh Moeheriono (Amelia & FA Safrin, 2023) yakni kinerja berfungsi sebagai deskripsi dari tingkat pencapaian dalam mengimplementasikan pekerjaan ataupun program kerja dalam merealisasikan tujuan, objektif, visi, serta misi sebuah organisasi, seperti yang tercermin dalam perencanaan strategisnya. Kinerja juga sangat penting bagi perusahaan dikarenakan kinerja yang baik bisa mengurangi persentase ketidakhadiran atau tidak bekerja dikarenakan malas, dengan adanya kinerja yang bagus dari karyawan maka pekerjaan yang ditugaskan kepada mereka harus selesai dalam waktu yang lebih cepat, Tohardi (Silaban & Siregar, 2023).

Robbins (2016:260) menyebutkan indikator untuk mengukur kinerja karyawan, yakni:

- 1) Kualitas.
- 2) Kuantitas.
- 3) Ketepatan waktu.
- 4) Efektivitas.
- 5) Kemandirian.

Hipotesis Penelitian

Hipotesis dari penelitian ini adalah, sebagai berikut:

H0: Tidak mempunyai pengaruh yang signifikan antara *Hardskill*, *Softskill*, dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan.

H1: Mempunyai pengaruh yang signifikan antara *Hardskill* dan kinerja karyawan.

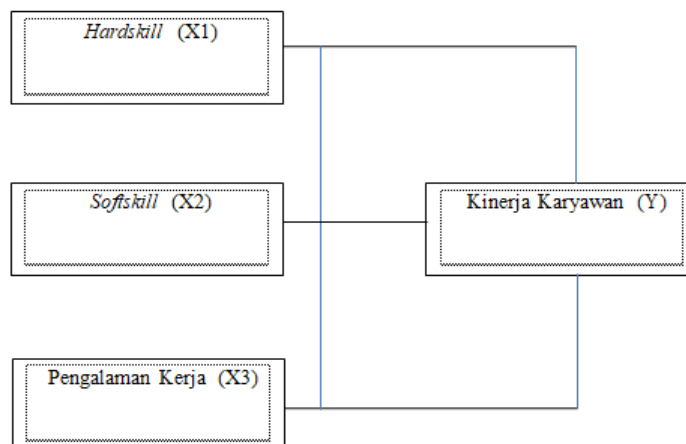
H2: Mempunyai pengaruh yang signifikan antara *Softskill* dan kinerja karyawan.

H3: Mempunyai pengaruh yang signifikan antara pengalaman kerja dan kinerja karyawan.

H4: Mempunyai pengaruh yang signifikan antara *Hardskill*, *Softskill*, dan pengalaman kerja secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

Kerangka Pemikiran

Kerangka konseptual dari penelitian ini mengilustrasikan hubungan antara variabel independen, yakni *hardskill*, *softskill*, dan pengalaman kerja, dengan variabel dependennya, yaitu kinerja karyawan. Di bawah ini adalah gambaran kerangka berpikir dari penelitian ini:



Gambar: Kerang Berfikir

METODOLOGI

Metode penelitian yang diterapkan pada studi ini yakni metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Objek penelitian dibuat di kantor PT Langkat Nusantara Kepong (LNK) yang terletak di Padang Brahrang Estate, JL Padang Brahrang, Kec. Selesai, Kab. Langkat, Sumatera Utara. Populasi yang menjadi fokus penelitian yaitu karyawan di PT Langkat Nusantara Kepong di Padang Brahrang, sebanyak 108 orang. Teknik sampling yang dilakukan yaitu teknik *probability sampling*. Jumlah sampel yang ditetapkan adalah 85 karyawan. Metode analisis data yang digunakan mencakup uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, dan uji hipotesis.

HASIL PENELITIAN

Uji Signifikansi Parsial (Uji-T)

Uji-T dilakukan untuk mengevaluasi pengaruh individual dari *Hardskill* (X1), *Softskill* (X2), dan Pengalaman Kerja (X3) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Dengan membandingkan nilai t hitung dari masing-masing variabel independen dengan nilai t tabel yang sesuai untuk tingkat signifikansi yang telah ditetapkan. Berikut merupakan tabel hasil uji parsial (Uji T).

Table 1. Hasil Uji Parsial (Uj-T)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized-Coefficients		Standardized-Coefficients	t	Sig.
		B	Std .Error	Beta		
1	(Constant.)	4.660	1.024		4.550	.000
	X1	.560	.022	.594	25.814	.000
	X2	.084	.035	.061	2.463	.017
	X3	.583	.029	.541	20.206	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Pengelolaan Data Peneliti (2023)

Dari tabel di atas, diketahui nilai t hitung untuk setiap variabel, yaitu:

- Hasil analisis menggunakan SPSS untuk menguji hubungan antara variabel *Hardskill* dan kinerja karyawan melihtakan nilai t hitung adalah 25.814, melampaui nilai t tabel yakni 1.663 terhadap signifikansi $0.000 < 0.05$. Disamping itu, koefisien regresi pada variabel *Hardskill*, yakni 0.560. Hal tersebut, menyatakan variabel *Hardskill* berpengaruh secara positif dan signifiikan terhadap kinerja karyawan.
- Hasil analisis menggunakan SPSS untuk menguji hubungan antara variabel *Softskill* dan kinerja karyawan melihtakan nilai t hitung adalah 2.463, melampaui nilai t tabel yakni 1.663 terhadap signifikansi $0.017 < 0.05$. Disamping itu, koefisien regresi pada variabel *Softskill*, yakni 0.084. Hal

tersebut, menyatakan variabel *Softskill* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

- Setelah melakukan analisis menggunakan SPSS untuk menguji hubungan antara pengalaman kerja dan kinerja karyawan, didapati t hitung yakni 20.206, yang jauh melampaui t tabel yaitu 1.663 pada tingkat signifikansi $0.000 < 0.05$. Selain itu, koefisien regresi variabel ini adalah positif sebesar 0.583. Hal tersebut, menunjukkan temuan variabel pengalaman kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji Simultan (Uji-F)

Uji-F dalam regresi linear berganda bertujuan untuk mengevaluasi pengaruh bersama-sama dari variabel *Hardskill*, *Softskill*, dan Pengalaman Kerja secara bersama-sama mempengaruhi variabel Kinerja Karyawan. Dengan asumsi bahwa terdapat hubungan linear antara variabel independen dan variabel dependen serta bahwa residual dari model berdistribusi normal dengan varian yang konstan. Proses uji dilakukan dengan membandingkan nilai F hitung dengan nilai F tabel yang sesuai dengan tingkat signifikansi yang ditentukan

Table 2. Hasil Uji Simultan (Uji-F)

ANOVA ^a						
Model		Sum-of Squares	df.	Mean-Square	F	Sig
1	Regression	654.233	3	218.078	730.923	.000 ^b
	Residual	24.167	81	.298		
	Total	678.400	85			
a. <i>Dependent Variable:</i> Kinerja Karyawan.						
b. <i>Predictors:</i> (Constant.), Pengalaman Kerja, <i>Hardskill</i> , <i>Softskill</i> .						

Sumber: Hasil Pengelolaan Data Peneliti (2023)

Dari analisis dalam tabel di atas, nilai f hitungnya adalah 730.923 dengan signifikansi 0.000. Hasil uji f, terlihat bahwa f hitung 730.923 melebihi f tabel bernilai 3.11 dengan tingkat signifikansi 0.000 yang lebih kecil dari 0.05. Sebagai hasilnya, hipotesis yang diajukan oleh peneliti, yaitu H4, dapat diterima yakni, *hardskill*, *softskill*, dan pengalaman kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji Koefisien Determinasi (Uji R2)

Pengujian koefisien determinasi (R2) merupakan metode dalam analisis regresi linier yang bertujuan untuk menilai seberapa baik variabel independen (X) dapat memprediksi nilai variabel dependen (Y). Ketika nilainya mendekati satu, menandakan bahwa variabel independen memiliki kemampuan yang lebih baik dalam memprediksi variabel dependen, sementara jika jauh dari satu, menunjukkan sebaliknya. Di bawah ini terdapat tabel yang menampilkan hasil dari pengujian koefisien determinasi.

Table 3. Hasil Koefisien Determinasi (Uji-R²)

Model Summary				
Model	R ²	RSquare	Adjusted R Square	Std-Error of the Estimate
1	.982 ^a	.964	.963	.546
a. Predictors: (Constant.) Pengalaman Kerja, Hardskill, Softskill				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber: Hasil Pengelolaan Data Peneliti (2023)

Dari tabel yang disajikan, terlihat nilai koefisien korelasi (R) yaitu 0.982 dan nilai R square yaitu 0.964, atau setara 96.4%. Ini meli­hatkan secara kolektif, variabel independen dapat menjelaskan sebanyak 96.4% variabel dependen, sementara 3.6% sisanya diperkirakan dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas pada penelitian ini.

PEMBAHASAN

Pengaruh Hardskill (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Penghitungan uji signifikan parsial (uji t) untuk variabel *hardskill* diketahui nilai t hitung sebesar 25.814, yang melebihi nilai t tabel sebesar 1.663 pada tingkat signifikansi $0.000 < 0.05$. Hal ini mengindikasikan *hardskill* mempunyai dampak yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Sebagai akibatnya, hipotesis yang diusulkan oleh peneliti, yaitu H₂, dapat diterima. Penerimaan H₁ dalam penelitian ini dapat dijelaskan oleh analisis atas respons dari 85 responden, banyak yang memilih opsi “setuju” pada pernyataan X1.3 (memiliki kemampuan teknis yang dibutuhkan oleh perusahaan) yaitu dengan persentase terbanyak sebesar 66 responden (77,6%), lalu pernyataan X1.4 (kemampuan teknis yang membuat pekerjaan lebih efisien dan efektif) yaitu dengan persentase sebesar 61 responden (71,8%), dan pernyataan X1.5 (memiliki ilmu pengetahuan dan wawasan yang luas) dengan persentase sebesar 51 responden (60,0%). Sehingga dapat dikatakan bahwa banyak responden merasa setuju bahwa *Hardskill* berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Langkat Nusantara Kepong Padang Brahrang.

Pengaruh Softskill (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Penghitungan uji signifikan parsial (uji t) untuk variabel *softskill*, didapati bahwa nilai t hitung adalah 2.463, yang melebihi nilai t tabel yaitu 1.663 pada tingkat signifikansi $0.017 < 0.05$. Hal ini mengindikasikan *softskill* mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan di PT Langkat Nusantara Kepong di Padang Brahrang. Sebagai akibatnya, hipotesis yang diusulkan oleh peneliti, yaitu H₂, dapat diterima. Kesimpulan penerimaan H₂ dalam penelitian ini didasarkan pada evaluasi atas respons dari 85 responden, banyak yang memilih opsi “setuju” pada pernyataan X2.6 (mencari informasi terlebih dahulu dalam mengatasi sebuah konflik agar dapat memberikan solusi) yaitu dengan persentase terbanyak sebesar 71 responden (83,5%), lalu pernyataan X2.7 (menghindari kata atau perilaku kurang baik) yaitu dengan

persentase sebesar 71 responden (83,5 %), dan pernyataan X2.5 (lebih memilih diam dan fokus terhadap pekerjaannya disaat ada suatu konflik) dengan persentase sebesar 69 responden (81,2%). Sehingga dapat dikatakan bahwa banyak responden merasa setuju bahwa *Softskill* berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Langkat Nusantara Kepong di Padang Brahrang.

Pengaruh Pengalaman Kerja (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Penghitungan uji signifikan parsial (uji t) untuk variabel pengalaman kerja, ditemukan nilai t hitung adalah 20.206, yang melebihi nilai t tabel yaitu 1.663 pada tingkat signifikansi $0.000 < 0.05$. Hal ini menandakan pengalaman kerja mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan di PT Langkat Nusantara Kepong di Padang Brahrang. Dengan demikian, hipotesis H3, dapat diterima.

Kesimpulan penerimaan H3 dalam penelitian ini didasarkan pada evaluasi respons dari 85 responden, banyak yang memilih opsi "setuju" pada pernyataan X3.4 (dengan tingkat keterampilan yang dimiliki mampu berinisiatif dalam menghasilkan kualitas kerja yang baik dalam bekerja) yaitu dengan persentase terbanyak sebesar 60 responden (70,6%), lalu pernyataan X3.5 (Memahami pekerjaan dan menggunakan perlengkapan kerja yang ditentukan perusahaan dengan benar) yaitu dengan persentase sebesar 47 responden (55,3%), dan pernyataan X3.2 (mendapatkan wawasan dan pengetahuan baru dari permasalahan seiring berjalannya lamanya bekerja) dengan persentase sebesar 45 responden (52,9%). Dengan itu, pengalaman kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Langkat Nusantara Kepong di Padang Brahrang.

Pengaruh Hardskill, Softskill, dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Penghitungan uji signifikan simultan (uji F) melihat nilai F hitung yaitu 730.923, yang melebihi nilai F tabel sebesar 3.11 pada tingkat signifikansi $0.000 < 0.05$. Dari hasil ini, dapat diartikan bahwa *hardskill*, *softskill*, dan pengalaman kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebagai hasilnya, hipotesis yang diajukan oleh peneliti, yaitu H4, dapat diterima. Penilaian respons terhadap kinerja karyawan di PT Langkat Nusantara Kepong di Padang Brahrang menjadi pertimbangan dalam penerimaan H4.

Peneliti juga mengamati bahwa budaya kerja di PT Langkat Nusantara Kepong di Padang Brahrang sangat sopan dan ramah, dengan karyawan cenderung memilih untuk bekerja dengan fokus dan tidak banyak berbicara. Meskipun demikian, dari hasil pengujian Adjusted R Square dalam penelitian ini, terdapat temuan bahwa koefisien korelasi (R) mencapai 0.982, dengan nilai R square sebesar 0.964 atau setara dengan 96.4%. Hal ini mengindikasikan bahwa secara bersama-sama, variabel independen mampu menjelaskan sekitar 96.4% variasi dalam variabel dependen. Namun, sekitar 3,6% sisa variasi mungkin dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dipertimbangkan dalam penelitian ini.

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Dari penelitian yang telah dilakukan, beberapa kesimpulan pada penelitian ini, adalah:

1. Penghitungan uji signifikan parsial (uji t) untuk variabel *hardskill* diketahui nilai t hitung sebesar 25.814, yang melebihi nilai t tabel sebesar 1.663 pada tingkat signifikansi $0.000 < 0.05$. Temuan ini melihat bahwa *hardskill* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, hipotesis H1 dapat diterima, dan dapat diartikan, responden cenderung setuju bahwa *hardskill* berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Langkat Nusantara Kepong di Padang Brahrang. Sebagai saran, peneliti menyarankan agar PT Langkat Nusantara Kepong di Padang Brahrang meningkatkan pelatihan dan pendidikan terkait industri perkebunan, serta memberikan akses yang lebih baik kepada karyawan terhadap teknologi dan peralatan modern.
2. Penghitungan uji signifikan parsial (uji t) untuk variabel *softskill*, didapati bahwa nilai t hitung adalah 2.463, yang melebihi nilai t tabel yaitu 1.663 pada tingkat signifikansi $0.017 < 0.05$. Temuan ini melihat bahwa *softskill* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Langkat Nusantara Kepong di Padang Brahrang. Dengan demikian, hipotesis H2 dapat diterima. Sebagai saran, peneliti menyarankan perusahaan untuk meningkatkan budaya kerja, dengan tujuan agar karyawan dapat berkomunikasi, berperilaku, dan mengelola pekerjaan dengan lebih efektif.
3. Penghitungan uji signifikan parsial (uji t) untuk variabel pengalaman kerja, ditemukan nilai t hitung adalah 20.206, yang melebihi nilai t tabel yaitu 1.663 pada tingkat signifikansi $0.000 < 0.05$. Temuan ini melihat bahwa pengalaman kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Langkat Nusantara Kepong di Padang Brahrang. Sehingga, hipotesis H3 dapat diterima. Sebagai saran, peneliti merekomendasikan perusahaan untuk mempertahankan karyawan yang memiliki pengalaman, karena karyawan yang berpengalaman umumnya mudah menyiapkan tanggungjawab atau tugas dengan cepat dan lebih mahir, karena mereka telah memiliki pengetahuan yang lebih luas. Dengan demikian, mereka dapat memahami dan menyelesaikan tugas dengan lebih cepat.
4. Penghitungan uji signifikan simultan (uji F) melihat nilai F hitung yaitu 730.923, yang melebihi nilai F tabel sebesar 3.11 pada tingkat signifikansi $0.000 < 0.05$. Dari hasil ini, dapat diartikan bahwa *hardskill*, *softskill*, dan pengalaman kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, hipotesis yang diajukan oleh peneliti, yaitu H4, dapat diterima.

PENELITIAN LANJUTAN

Menarik untuk menjelajahi lebih lanjut tentang implikasi praktis dari temuan penulis dalam penelitian ini. Penulis berharap studi selanjutnya dapat memperluas cakupan sampel atau memperdalam analisis terhadap variabel tertentu untuk memahami lebih baik hubungan antara faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Selain itu, penelitian lanjutan bisa mengeksplorasi dampak intervensi atau program pengembangan keterampilan yang dirancang untuk meningkatkan *hardskill*, *softskill*, dan pengalaman kerja karyawan secara efektif. Dengan pendekatan yang lebih holistik, penelitian masa depan dapat memberikan wawasan tambahan yang berharga bagi manajer dan praktisi sumber daya manusia dalam mengoptimalkan kinerja organisasi.

UCAPAN TERIMA KASIH

Peneliti ingin mengungkapkan penghargaan yang mendalam kepada semua yang telah membantu dalam penelitian ini. Peneliti berterima kasih kepada responden yang telah menghabiskan waktu mereka untuk turut serta dalam penelitian ini dan berbagi pandangan serta pengalaman mereka. Peneliti juga ingin mengucapkan terima kasih kepada para ahli dan pakar yang telah memberikan wawasan berharga serta bimbingan selama proses penelitian. Tak lupa, peneliti juga menghargai dukungan teknis dan logistik yang diberikan oleh institusi dan organisasi. Kontribusi dari semua pihak sangat berharga untuk kesuksesan penelitian ini, dan peneliti berharap hasilnya akan memberikan manfaat yang signifikan bagi perkembangan ilmu pengetahuan dan praktik di masa mendatang.

DAFTAR PUSTAKA

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Adamy, Marbawi. 2016. *Manajemen Sumberdaya Manusia Teori, Praktik dan Penelitian*. Lhokseumawe, Unimal press.
- Amel, R.S., FA Safrin. 2022. *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank SUMUT Syariah Cabang Pembantu Karya Medan*. Repositori Institusi Universitas Sumatera Utara
- Amzar Yulianto, Widarto. 2015. *Pengaruh Keaktifan Siswa Berorganisasi Terhadap Peningkatan Softskills dan Prestasi Belajar Siswa*. *Jurnal Pendidikan Vokasional Teknik Mesin UNY*, Vol 3. No 5. 2015.
- Ana Rokhayati, dkk. 2017. *Pengaruh Softskill dan Perencanaan Karir Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kualitas Pelatihan Sebagai Variabel Modertor Studi Pada Hayashi Toys Industri Cilegon*. *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Tirtayasa* Vol. 1. No 2, 2599-0837.
- Andika Dwi PP, Djambur H, Arik P. 2017. *Pengaruh Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kemampuan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Inka (Persero)*. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* Vol. 43 No.1
- Astutik, Wahyuni Sri, Mochamad Aeng Yuda Pambudi. 2019. *Pengaruh Kinerja Karyawan Melalui Hardskill, Softskill Dan Pengalaman Kerja Pada PT. Erajaya (Erafone) di Malang Tahun 2019*. *Jurnal. Universitas Pawyatan Daha*.
- Arikunto, Suharsimi. 2013. *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.

- Darmadi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish, 16.
- Efendy A. 2019. *Pengaruh Hardskill dan Softskill Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Perkebunan Sawit Kabupaten Pasir*. Jurnal Manajemen Vol 5 No 1
- Ferry Andre Agustian. 2018. *Pengaruh Kompetensi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai*. Majalah Ilmiah "DIAN ILMU" Vol.17 No.2 April. Hal 58.
- Furqan, S., & Siregar, O. M. (2022). Analisis Perekrutan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada Industri Kreatif Agensi Periklanan. *TRANSEKONOMIKA: AKUNTANSI, BISNIS DAN KEUANGAN*, 2(6), 217-224.
- Ghozali, I. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang.
- H. M. Ma'ruf Abdullah. 2014. *Manajemen Bisnis Syariah*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Haerunnisa. 2019. *Pengaruh Hardskill dan Softskill Terhadap Minat Bekerja (Studi Mahasiswa Perbankan Syariah IAIN PAREPARE*
- Handoko, T.Hani. 2014. *Dasar-dasar Manajemen Produksi dan Operasi : edisi ke pertama*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasan, M. Iqbal. 2012. *Pokok-pokok Materi Metodologi Penelitian 3 dan Aplikasinya*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Praktik*. Cetakan Kedua, PT.Raja Grafindo Persada.
- Ketut Edy W, et al. 2019. *Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Bisma: Jurnal Manajemen, Vol 5 No 1
- Latief dkk. 2018. *Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan*. Jurnal Pendidikan Ilmu-Ilmu Sosial, 10(2).
- Lia Yuliana AM, dkk. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pendidikan*. UNY Press. Yogyakarta: UNY Press.
- Lita Wulantika Mentari, Zhalzabella Putri. 2018. *Employee Performance Influenced by Their Quality of Work Life and Work Discipline*. *Advances in Social Science, Education and Humanities Research*, Vol 22.M
- Rasid, Z, dkk. 2018. "Pengaruh Hardskill Dan Softskill Terhadap Kinerja karyawan PERUM DAMRI Manado". *Jurnal EMBA*. ISSN: 2303-1174. Vol.6 No.2. Hal. 1008-1017. Universitas Sam Ratulangi Manado.
- Robbins, Stephen P. Dan Coulter, Mary. 2016. *Manajemen*. Jilid 1 Edisi 13. Alih Bahasa: Bob Sabran dan Devri Barnadi P. Jakarta: Erlangga.
- Rochaety, Eti., Tresnati, Ratih., dan Latief, Abdul Madjid. 2019. *Metode Penelitian Bisnis: Dengan Aplikasi SPSS, Edisi 2*. Jakarta: Mitra Wacana Media
- Rohman Melenia DT. 2022. *Pengaruh Promosi Jabatan, Disiplin Kerja, dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BRI Unit Jenggawah Jember*. Skripsi UINKHASJ. Jember
- Saeful Zaman. 2013. *Buku pintar Softskill*. Media Perubahan. Bandung
- Saputra. 2019. *Pengaruh Budaya Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Kelapa Sawit Kabupaten Rokan Hulu*. Jurnal Manajemen Vol 5 No 2.

- Sedarmayanti. 2013. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Siahaan, Novita Sari. 2017. "Pengaruh Hardskill Dan Softskill Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Sumatera". *Jurnal Plans Penelitian Ekonomi & Bisnis*. ISSN: 1978-7057. E-ISSN: 2527-306X. Universitas Negeri Medan
- Silaban, A. M., & Siregar, O. M. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Horti jaya lestari Cabang Dokan. *Jurnal Ekonomi, Akuntansi Dan Manajemen Indonesia*, 2(01), 16-26.
- Situmeang, Rosinta Romauli. 2017. *Pengaruh Pengawasan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Medan: PT. Mitra Karya Anugrah.
- Sugiyono. 2017. *Metodologi Penelitian Administrasi*. Alfabeta. Bandung. Sujarweni, V. Wiratna. 2015. *Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Perss.
- Wahyuni. 2016. *Pengaruh Hardskill dan Softskill terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Propinsi Sulawesi Selatan*. Makassar: Skripsi Fakultas Ekonomi Bisnis Islam Universitas Islam Negei Alauddin
- Yusmiar. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Kinerja Pegawai*. Makassar: Alauddin University Perss, 54-55.
- Zulkifli R, Bernhard Tewal, Christoffel kojo. 2018. *Pengaruh Hardskill Dan Softskill Terhadap Kinerja Karyawan Perum Damri Manado*. *Jurnal EMBA*. Vol. 6 No. 2.