

**PENGARUH HARD SKILL, SOFT SKILL DAN PENGALAMAN  
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
(Studi Pada Tok The Athlete's Foot SUN Plaza dan Delipark Medan)**

**Rani Indah Putri<sup>1\*</sup>, Kartini Harahap<sup>2</sup>**

<sup>1,2</sup> Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Sumatera Utara

E-mail: <sup>1)</sup> [raniputriindah10@gmail.com](mailto:raniputriindah10@gmail.com)

**Abstract**

*In the current era of globalization, every company is required to be prepared to face various types of competition in the business world and must be able to enhance employee performance. This research aims to determine whether the influence of Hard Skill, Soft Skill, and Work Experience of each employee is greater compared to the influence of the brand in influencing consumers' purchasing decisions for a product. This study employs a quantitative approach with an associative method. The population for this research consists of 36 respondents, using a saturated sampling technique. Data collection is carried out through interviews and distributing questionnaires. The data analysis methods include validity test, reliability test, classical assumption test, multiple linear analysis, partial test, and determination test. The findings indicate that Hard Skill, Soft Skill, and Work Experience variables have a positive and significant impact on employee performance. These variables also have a simultaneous influence on employee performance, with an R-value of 0.705, indicating that these factors account for 70.5% of the variance in employee performance, signifying a strong influence. The Adjusted R Square value is 45%, implying that the remaining 55% is influenced by other variables not explained in this study.*

*Keywords: Hard Skills, Soft Skills, Work Experience*

**Abstrak**

Pada era globalisasi saat ini, setiap perusahaan dituntut untuk siap menghadapi berbagai macam persaingan dalam dunia bisnis dan harus mampu meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah pengaruh Hard Skill, Soft Skill, dan Pengalaman Kerja setiap karyawan lebih besar dibandingkan dengan pengaruh merek dalam mempengaruhi keputusan pembelian konsumen terhadap suatu produk. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif. Populasi untuk penelitian ini terdiri dari 36 responden, dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara dan penyebaran kuesioner. Metode analisis data meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis linier berganda, uji parsial, dan uji determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Hard Skill, Soft Skill, dan Pengalaman Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel-variabel tersebut juga memiliki pengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai R sebesar 0,705, menunjukkan bahwa faktor-faktor tersebut menjelaskan 70,5% dari varians kinerja karyawan, yang menandakan pengaruh yang kuat. Nilai Adjusted R Square sebesar 45%, menunjukkan bahwa 55% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Kata Kunci: *Hard Skill, Pengalama Kerja, Soft Skill*

## **1. PENDAHULUAN**

Keberhasilan suatu perusahaan tidak hanya ditentukan oleh lingkungan kerja dan fasilitas yang dimiliki, tetapi juga oleh ketersediaan sumber daya manusia yang handal, didukung oleh berbagai unsur penting, salah satunya adalah kinerja karyawan. Kinerja karyawan menjadi tolak ukur keberhasilan suatu perusahaan, terutama dengan meningkatnya era globalisasi yang menuntut karyawan yang cerdas, terampil, dan memiliki keterampilan untuk meningkatkan penjualan produk perusahaan.

Toko The Athlete's Foot SUN Plaza dan Delipark Medan merupakan perusahaan retail olahraga yang sangat memperhatikan kualitas karyawannya. Perusahaan ini memberdayakan kinerja karyawan untuk bertahan dan memenangkan persaingan pasar. Kinerja karyawan menjadi sangat penting bagi perusahaan ini karena berkontribusi pada maksimalisasi profit yang didapatkan. Bukti dari kinerja karyawan Toko The Athlete's Foot SUN Plaza dan Delipark Medan dapat dilihat dari hasil penjualan yang mengalami peningkatan dari tahun 2020 ke 2021 sebesar 19% menjadi Rp. 12.080.468.000.

Kinerja penjualan karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain hard skill, soft skill, dan pengalaman kerja. Hard skill mempengaruhi kinerja karyawan dalam penjualan produk karena karyawan Toko The Athlete's Foot SUN Plaza dan Delipark Medan memiliki kemampuan teknis dalam memberikan pelayanan dan informasi produk dengan sangat baik. Soft skill juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena terkait dengan kemampuan karyawan mengontrol diri dalam berhubungan dengan konsumen. Oleh karena itu, karyawan Toko The Athlete's Foot SUN Plaza dan Delipark Medan mampu mengendalikan diri, memiliki kemampuan bersosialisasi, dan etika profesional yang membantu meningkatkan hubungan antara karyawan dan konsumen sehingga dapat terus meningkatkan penjualan di toko.

Pengalaman kerja yang dimiliki karyawan Toko The Athlete's Foot SUN Plaza dan Delipark Medan juga berperan penting dalam pencapaian target penjualan toko. Karyawan mampu mengenali dan mengatasi permasalahan yang terjadi, baik kepada konsumen maupun sesama karyawan. Toko The Athlete's Foot SUN Plaza dan Delipark Medan terus berkembang dan memiliki inovasi terbaru, hal ini tidak lepas dari kualitas setiap karyawan dan berbagai macam merek dan produk yang dijual.

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi apakah pengaruh merek atau brand dari produk yang dijual memiliki pengaruh yang lebih dominan daripada kualitas karyawan dalam memengaruhi perilaku konsumen dalam melakukan pembelian suatu produk, yang pada gilirannya akan berdampak pada peningkatan penjualan perusahaan. Dengan demikian, hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan landasan bagi perusahaan untuk mengambil keputusan bisnis yang lebih tepat dan terfokus pada aspek yang memiliki dampak paling signifikan dalam memengaruhi preferensi konsumen. Hal ini akan berkontribusi pada peningkatan keberhasilan bisnis mereka di tengah persaingan global yang terus berkembang dan kompetitif.

## **2. LANDASAN TEORI**

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia sangat penting dalam memberikan kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi dan menggunakan beberapa fungsi dan kegiatan untuk

memastikan bahwa sumber daya manusia tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi dan masyarakat (Sutrisno, 2017).

### **2.1. Hard Skill**

Hard Skill merupakan kemampuan praktis yaitu kemampuan pengetahuan dan kemampuan profesional untuk melakukan pekerjaan yang memiliki konsep baru dan bertujuan untuk membangun Perusahaan (Sutikno et al., 2009).

### **2.2. Indikator Hard Skill**

Penelitian ini menggunakan indikator hard skill yang dikemukakan oleh Hardi (Jafar & Wahyuni, 2016) yaitu:

1. Wawasan dan Pengetahuan
2. Kemampuan Menghitung
3. Kemampuan Teknis
4. Kemampuan Mendesain
5. Kritis

### **2.3. Soft Skill**

Soft Skill dapat diamati melalui unjuk kerja, seperti kemampuan berbicara yang mencerminkan ide dan informasi ataupun menjelaskan suatu topik dengan jelas, mudah dalam memahami topik yang belum dikenal, mampu berinteraksi dan bekerja secara kooperatif dalam kelompok (Hamidah & Palupi, 2012).

### **2.4. Indikator Soft Skill**

Penelitian ini menggunakan indikator soft skill yang dikemukakan oleh (Sharma & Pandher, 2018) yaitu:

1. Kemampuan Komunikasi
2. Kerjasama
3. Tanggung Jawab
4. Adaptasi

### **2.5. Pengalaman Kerja**

Pengalaman Kerja merupakan tingkat penguasaan seta keterampilan yang dimiliki karyawan dalam bekerja yang bisa diukur dari lama masa kerja dan jenis pekerjaan yang pernah dikerjakan karyawan selama periode tertentu (Aristarini et al., 2014).

### **2.6. Indikator Pengalaman Kerja**

Penelitian ini menggunakan indikator yang dikemukakan oleh Foster & Karen (2001) yaitu:

1. Lama Waktu/Masa Kerja
2. Tingkat Pengetahuan dan Keterampilan yang Dimiliki

## 2.7. Kinerja Karyawan

Kinerja Karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara & Hasibuan, 2009).

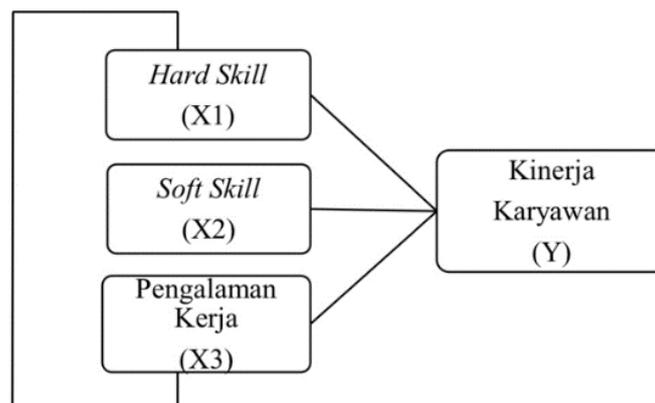
## 2.8. Indikator Kinerja Karyawan

Penelitian ini menggunakan indikator kinerja karyawan yang dikemukakan oleh Baldauf (Mulatsih, 2010) yaitu:

1. Tingkat Pertumbuhan Penjualan
2. Pertumbuhan Pelanggan

Sedangkan Indikator lain dalam penelitian ini yang dikemukakan oleh Robbins (2016) yaitu;

1. Kualitas Kerja
2. Kuantitas
3. Ketetapan Waktu
4. Efektifitas
5. Kemandirian



**Gambar 1. Kerangka Pemikiran**

## 3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan suatu penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif yang bertujuan untuk mengeksplorasi pengaruh brand produk dan kualitas karyawan terhadap perilaku konsumen dalam melakukan pembelian suatu produk, serta dampaknya terhadap peningkatan penjualan perusahaan. Dilakukan di dua lokasi yang berbeda, yaitu di Mall SUN Plaza Medan LT.3 Blok C, Jl. KH. Zainudin, dan Mall Delipark Medan LT.3 Unit 10, Jl. Putri Hijau, penelitian ini berlangsung selama periode April hingga Desember 2022.

Populasi penelitian terdiri dari seluruh karyawan Toko The Athlete's Foot SUN Plaza dan Delipark Medan yang berjumlah 36 orang. Dalam penelitian ini, digunakan teknik sampling jenuh, di mana seluruh karyawan menjadi responden, memastikan data yang diperoleh mencerminkan seluruh elemen karyawan yang relevan dalam konteks penelitian. Adapun hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini mencakup empat aspek, yaitu:

- Ha1: Hard Skill (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)

- H01: Hard Skill (X1) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).
- Ha2: Soft Skill (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)  
H02: Soft Skill (X2) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).
- Ha3: Pengalaman Kerja (X3) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)  
H03: Pengalaman Kerja (X3) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).
- Ha4: Hard Skill (X1), Soft Skill (X2), dan Pengalaman Kerja (X3) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)  
H04: Hard Skill (X1), Soft Skill (X2), dan Pengalaman Kerja (X3) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

## 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 4.1. Deskripsi Data

#### 4.1.1. Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan kuisioner yang disebar, maka diperoleh data yaitu responden perempuan berjumlah 18 orang dengan persentase 50% dan responden laki-laki berjumlah 18 orang dengan persentase 50%.

#### 4.1.2. Identitas Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Berdasarkan kuisioner yang disebar maka diperoleh data bahwa berdasarkan identitas lama bekerja dapat dikategorikan menjadi 3 kelompok yaitu karyawan yang sudah bekerja < 1 tahun berjumlah 6 orang dengan persentase 17%, karyawan yang sudah bekerja 1-5 tahun berjumlah 27 orang dengan persentase 75%, karyawan yang bekerja selama > tahun berjumlah 3 orang dengan persentase 8%.

### 4.2. Teknik Analisis Data

#### 4.2.1. Uji Validitas

Uji ini digunakan untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu kuisioner sebagai instrument penelitian. Nilai rtabel dengan degree of freedom (df) =  $n-2$  yaitu  $36-2 = 34$ , sehingga didapatkan bahwa rtabel sebesar 0.3291. Maka dapat dikatakan bahwa Uji Validitas pada variabel Hard Skill (X1), Soft Skill (X2), Pengalaman Kerja (X3) dan Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan valid.

#### 4.2.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan dengan uji *Cronbach's Alpha*. Apabila nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,6 maka dapat dikatakan reliabel. Dapat dilihat hasil pada tabel berikut:

**Tabel 1. Hasil Reliability Test**

Variabel	Cronbach's Alpha	Reliabilitas	Keterangan
Hard skill (X1)	0,932	>0,6	Reliabel
Soft Skill (X2)	0,759	>0,6	Reliabel
Pengalaman Kerja (X3)	0,810	>0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,971	B>0,6	Reliabel

Sumber: *Lampiran Output SPSS*

Hasil *Cronbach's Alpha* dari semua variabel dicapai > 0,6 jadi penelitian ini terbilang reliabel.

#### 4.2.3. Uji Normalitas

##### a. Kolmogroff-Smirnov

**Tabel 2. Kolmogrov-Smirnof**

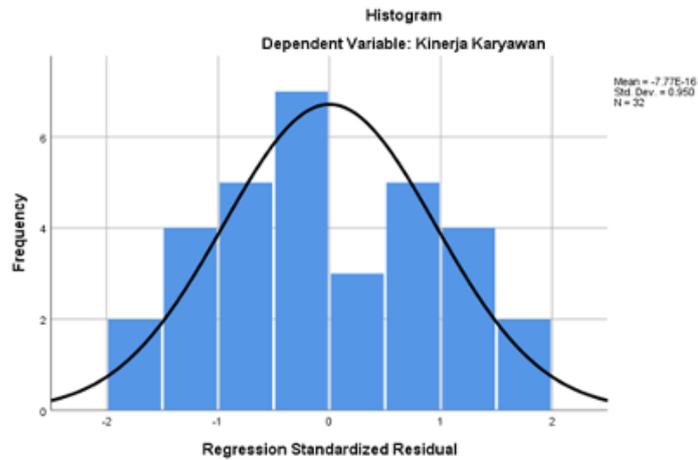
<i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>		
		<i>Unstandardized Residual</i>
N		36
<i>Normal Parameters<sup>a,b</sup></i>	<i>Mean</i>	.0000000
	<i>Std. Deviation</i>	1.17256884
	<i>Most Extreme Differences</i>	
	<i>Absolute</i>	,117
	<i>Positive</i>	,069
	<i>Negative</i>	-,117
<i>Test Statistic</i>		,117
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		,200 <sup>c,d</sup>

Sumber: *Lampiran Output SPSS*

Nilai signifikansi variabel Hard Skill (X1), Soft Skill (X2), Pengalaman Kerja (X3) dan Kinerja Karyawan (Y) yaitu 0,117 > 0,5. Maka dapat diketahui bahwa seluruh variabel memenuhi asumsi normalitas atau berdistribusi normal.

**b. Grafik Histogram**

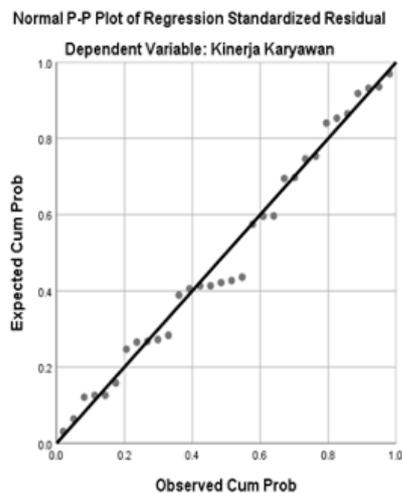
**Gambar 2. Grafik Histogram**



Sumber: *Lampiran Output SPSS*

Dari gambar Grafik Histogram diatas dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal karena bentuk grafik seperti lonceng terbalik, tidak miring ke kiri maupun miring ke kanan.

**c. Grafik P-Plot**



**Gambar 3. Grafik P-Plot**

Sumber: *Lampiran Output SPSS*

Dari gambar Grafik P-Plot di atas dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal karena data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal.

#### 4.2.4. Uji Multikolinearitas

**Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas**

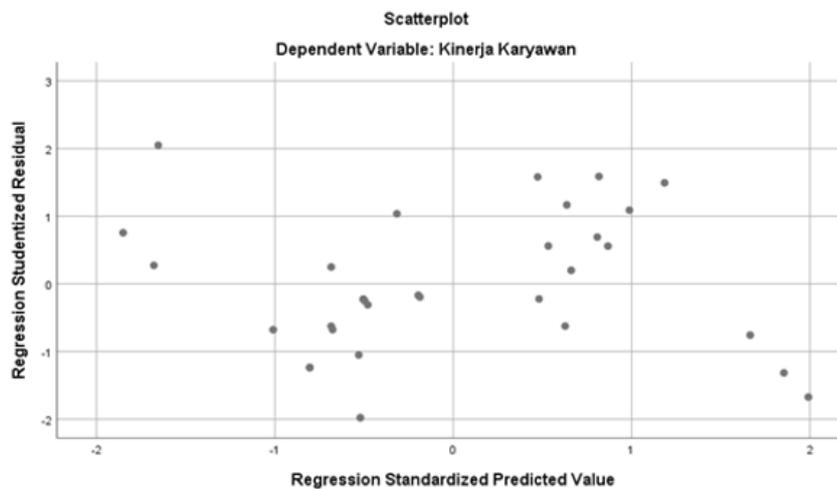
Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	8,660	3,366		2,573	,015		
	Total_X1	,094	,051	,282	2,281	,001	,661	1,513
	Total_X2	,184	,083	,303	2,523	,000	,840	1,190
	Total_X3	,344	,136	,361		,000	,769	1,301

a. Dependent Variable: Total\_Y

Sumber: Lampiran Output SPSS

Hasil pengolahan Uji Multikolinearitas di atas dapat dilihat bahwa nilai *Tolerance Value* semua variabel independen > 0,1 dan nilai VIF semua variabel independen < dari 1,0.

#### 4.2.5. Uji Heteroskedastisitas



**Gambar 4. Grafik Scatterplot**

Sumber: Lampiran Output SPSS

Berdasarkan gambar diatas dapat dilihat bahwa data pada grafik *Scatterplot* tidak membentuk pola tertentu, maka dapat kita simpulkan bahwa tidak terjadi Heteroskedastisitas.

#### 4.2.6. Analisis Regresi Linear Berganda

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

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8,660	3,366		2,573	,015
	<i>Hard Skill</i>	,094	,051	,282	1,829	,001
	<i>Soft Skill</i>	,184	,083	,303	2,532	,000
	Pengalaman Kerja	,344	,136	,361		,000

a. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan

Sumber: *Lampiran Output SPSS*

Berdasarkan hasil pengolahan Analisis Regresi Linear Berganda pada tabel di atas maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 8,660 + 0,094 + 0,184 + 0,344 + e$$

1. Nilai konstanta sebesar 8,660 maka Hard Skill (X1), Soft Skill (X2), Pengalaman Kerja (X3) dan Kinerja Karyawan (Y) bernilai sama dengan 0. Jadi 8,660 mewujudkan nilai dari variabel Kinerja Karyawan.
2. Variabel Hard Skill (X1) sebesar 0,094, apabila Hard Skill (X1) mengalami kenaikan sebesar satu satuan maka Kinerja Karyawan (Y) juga mengalami kenaikan. Variabel Hard Skill (X1) terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y) bernilai positif dan signifikan, maka semakin tinggi nilai variabel X1 semakin tinggi juga nilai variabel Y.
3. Variabel Soft Skill (X2) sebesar 0,184 apabila Soft Skill (X2) mengalami kenaikan sebesar satu satuan maka Kinerja Karyawan (Y) juga mengalami kenaikan. Variabel Soft Skill (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) bernilai positif dan signifikan, maka semakin tinggi nilai variabel X2 semakin tinggi juga nilai variabel Y.
4. Variabel Pengalaman Kerja (X3) sebesar 0,344, apabila Pengalaman Kerja (X3) mengalami kenaikan sebesar satu satuan maka Kinerja Karyawan (Y) juga mengalami kenaikan. Variabel Pengalaman Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) bernilai positif dan signifikan, maka semakin tinggi nilai variabel X1 semakin tinggi juga nilai variabel Y.

Berdasarkan hasil Analisis Regresi Linear Berganda dapat diketahui faktor yang paling dominan mempengaruhi variabel Kinerja Karyawan yaitu variabel Pengalaman Kerja (X3) dengan nilai 0,344 kemudian diikuti oleh variabel Soft Skill (X1) dengan nilai 0,184.

#### 4.2.7. Uji Signifikan Parsial (Uji-T)

**Tabel 5. Hasil Uji-T**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8,660	3,366		2,573	,015
	Hard Skill	,094	,051	,282	1,829	,001
	Soft Skill	,184	,083	,303	2,218	,000
	Pengalaman Kerja	,344	,136	,361	2,532	,000

a. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan

Sumber: *Lamporan Output SPSS*

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Hard Skill memperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 1,829 maka  $t_{hitung} (1,829) > t_{tabel} (1,693)$  dan nilai probabilitas  $0,001 < 0,05$  maka H1 diterima dan Hard Skill berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
2. Soft Skill memperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,218 maka  $t_{hitung} (2,218) > t_{tabel} (1,693)$  dan nilai probabilitas  $0,000 < 0,05$  maka H2 diterima dan Soft Skill berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
3. Pengalaman Kerja memperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,532 maka  $t_{hitung} (2,532) > t_{tabel} (1,693)$  dan nilai probabilitas  $0,000 < 0,05$  maka H3 diterima dan Pengalaman Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

#### 4.2.8. Uji Signifikansi Simultan (Uji-F)

**Tabel 6. Hasil Uji-F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	47.517	3	15.839	10.532	,000 <sup>b</sup>
	Residual	48.122	32	1.504		
	Total	95.639	35			

a. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan  
b. Predictors: (Constant), Pengalaman Kerja, Soft Skill, Hard Skill

Sumber: *Lamporan Output SPSS*

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa Fhitung sebesar 10,532 dengan tingkat signifikansi 0,00. Maka Fhitung (10,532) > Ftabel (2,67) dan tingkat signifikannya  $0,000 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa H3 diterima, yang artinya variabel independen secara serempak atau bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen. Namun apabila salah satu variabel menurun, aka juga dapat menurunkan kinerja karyawan.

#### 4.2.9. Uji Koefisien Determinasi

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of The Estimate
1	0.705 <sup>a</sup>	.497	.450	1.226
a. Predictors: (Constant), Pengalaman Kerja, <i>Soft Skill</i> , <i>Hard Skill</i>				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber: Laporan Output SPSS

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa:

1. Nilai R sebesar 0.705 menunjukkan bahwa hubungan antara Hard Skill (X1), Soft Skill (X2) dan Pengalaman Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 70,5%. Artinya, hubungan antara variabel tergolong erat.
2. Nilai *Adjusted R Square* sebesar 0.450. Hal ini berarti 45% Kinerja Karyawan (Y) dapat dipengaruhi oleh variabel Hard Skill (X1), Soft Skill (X2) dan Pengalaman Kerja (X3). Sedangkan sisanya 55% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

#### 4.3. Pembahasan Hasil Penelitian

Karyawan Toko The Athlete's Foot SUN Plaza dan Delipark Medan memiliki karyawan dengan gender yang sama banyaknya, tidak dominan laki-laki maupun perempuan. Karyawan Toko The Athlete's Foot SUN Plaza dan Delipark Medan juga memiliki karyawan dengan pengalaman kerja yang 1-5 tahun.

##### 4.3.1. Pengaruh Hard Skill terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Pay, 2018) dimana penelitian ini mendapatkan hasil yaitu secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan Hard Skill dan Kinerja Karyawan.

Maka penelitian ini juga mendapatkan hasil yang sama yaitu terdapat pengaruh secara positif dan signifikan antara Hard Skill dan Kinerja Karyawan yang didapatkan dari hasil perhitungan jumlah tanggapan responden pada indikator Hard Skill pada pernyataan X1.3 (karyawan dapat memberikan informasi harga produk dengan cepat), X1.6 (karyawan mampu menyelesaikan perbedaan harga dimonitor dan display) masing-masing mendapat hasil 64% yang berarti Hard Skill sangat berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada Toko The Athlete's Foot SUN Plaza dan Delipark Medan.

##### 4.3.2. Pengaruh Soft Skill terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Pay, 2018) dimana penelitian ini mendapatkan hasil yaitu secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan Soft Skill dan Kinerja Karyawan.

Maka penelitian ini juga mendapatkan hasil yang sama yaitu terdapat pengaruh secara positif dan signifikan antara Soft Skill dan Kinerja Karyawan yang didapatkan dari hasil perhitungan jumlah tanggapan responden pada indikator Soft Skill pada pernyataan X2.3

(karyawan mampu bekerjasama dengan karyawan lain dalam menyelesaikan pekerjaan) mendapatkan hasil 69% , X2.5 (karyawan bertanggung jawab atas tugas-tugas yang diberikan atasan kepada karyawan) mendapatkan hasil 67% yang berarti Soft Skill berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

#### **4.3.3. Pengaruh Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Aryani & Faddila (2021) dimana penelitian ini mendapatkan hasil yaitu secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Pengalaman Kerja dan Kinerja Karyawan.

Maka penelitian ini juga mendapatkan hasil yang sama yaitu terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Pengalaman Kerja dan Kinerja Karyawan yang didapatkan dari hasil perhitungan jumlah tanggapan responden pada indikator Pengalaman Kerja pada pernyataan X3.3 (karyawan mampu mengenali setiap masalah ketika bekerja) dengan hasil 80% dan X3.3 (karyawan mampu mengatasi masalah dalam bekerja karena memiliki pengalaman kerja yang cukup lama) dengan hasil 78% artinya karyawan yang memiliki Pengalaman Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

#### **4.3.4. Pengaruh Hard Skill, Soft Skill dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dini Alfanny Pay (2018), dan Istna Muyassaroh, Abd. Kodir Djaelani, M.Khoirul Anwarodn Brotosuharto (2020) dimana penelitian ini mendapatkan hasil yaitu Kinerja Karyawan berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Hard Skill, Soft Skill dan Pengalaman Kinerja.

Pada Uji F dapat kita lihat variabel independen memiliki nilai Fhitung sebesar 10,532 dan nilai Ftabel sebesar 2,90 yang artinya Fhitung > Ftabel. Pada taraf signifikannya sebesar  $0,000 < 0,05$  maka disimpulkan bahwa variabel independen secara bersama-sama (simultan) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel dependen.

Berdasarkan uji koefisien determinasi, menunjukkan hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen memiliki hubungan yang positif dan tergolong sanga erat. Dengan nilai Adjusted R Square sebesar 0,450 yang menunjukkan bahwa variabel independen dapat mempengaruhi variabel dependen sebesar 45% sedangkan sisanya sebesar 55% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## **5. KESIMPULAN**

Hasil analisis dan pengolahan data dalam penelitian ini memberikan kesimpulan yang sangat berarti. Pertama, ditemukan bahwa Hard Skill secara parsial berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan, yang ditunjukkan oleh hasil signifikansi yang sangat rendah ( $<0,001$ ). Ini menegaskan bahwa kemampuan teknis karyawan memiliki dampak yang kuat dalam meningkatkan kinerja mereka. Selanjutnya, Soft Skill juga terbukti berpengaruh secara parsial dengan signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan, dengan hasil signifikansi yang sangat rendah ( $<0,000$ ). Temuan ini menunjukkan bahwa keterampilan interpersonal dan kemampuan komunikasi karyawan berkontribusi pada peningkatan kinerja mereka. Pengalaman Kerja juga memiliki pengaruh yang signifikan dan

positif terhadap Kinerja Karyawan, dengan hasil signifikansi yang rendah ( $<0,000$ ). Pengalaman kerja yang lebih luas membantu karyawan dalam mencapai kinerja yang lebih baik. Secara keseluruhan, hasil Uji F menegaskan bahwa ketiga variabel, yaitu Hard Skill, Soft Skill, dan Pengalaman Kerja, secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan, sehingga hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima.

Berdasarkan temuan yang diperoleh, ada beberapa saran yang dapat diajukan. Pertama, perusahaan harus memberikan pelatihan dan pendidikan yang tepat untuk meningkatkan kemampuan Hard Skill karyawan. Fokus pada peningkatan kemampuan berhitung dan keahlian teknis lainnya akan membantu meningkatkan kualitas karyawan. Kedua, Soft Skill juga harus diperhatikan dengan memberikan pelatihan dan dukungan untuk mengembangkan keterampilan interpersonal dan komunikasi. Hubungan yang baik antara karyawan dan konsumen akan meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Ketiga, penting bagi perusahaan untuk mempertimbangkan pengalaman kerja karyawan dalam proses pengambilan keputusan. Memberikan kesempatan bagi karyawan untuk mengembangkan karir mereka akan berdampak positif pada kinerja mereka. Keempat, perusahaan harus rutin menilai kinerja karyawan dan memberikan pelatihan yang sesuai untuk meningkatkan kualitas kerja. Terutama dalam hal pertumbuhan pelanggan, fokus pada peningkatan kinerja akan memberikan dampak yang positif. Terakhir, mengintegrasikan kriteria Hard Skill, Soft Skill, dan Pengalaman Kerja dalam proses rekrutmen karyawan baru akan membantu perusahaan mendapatkan karyawan yang lebih berkualitas, dan memberikan penghargaan atau pengakuan bagi karyawan yang berhasil meningkatkan kinerja mereka. Dengan demikian, perusahaan dapat meningkatkan keberhasilan bisnis mereka di tengah persaingan global yang semakin ketat.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Aristarini, L., Kirya, I. K., Yulianthini, N. N., & SE, M. M. (2014). Pengaruh pengalaman kerja, kompetensi sosial dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian pemasaran pt adira finance singlaraja. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 2(1).
- Aryani, D. S., & Faddila, S. P. (2021). Pengaruh Hard Skill dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Shinhwa Package Indonesia. *Jurnal Mahasiswa Manajemen Dan Akuntansi*, 1(3), 126–133.
- Foster, B., & Karen, R. (2001). Pembinaan untuk peningkatan kinerja karyawan. *Jakarta: Ppm*, 12.
- Hamidah, S., & Palupi, S. (2012). Peningkatan soft skills tanggung jawab dan disiplin terintegrasi melalui pembelajaran praktik patiseri. *Jurnal Pendidikan Karakter*, 3(2).
- Jafar, A., & Wahyuni, W. (2016). Pengaruh Hard Skill Dan Soft Skill Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan. *Jurnal Minds: Manajemen Ide Dan Inspirasi*, 3(1), 1–26.
- Mangkunegara, M. A. P., & Hasibuan, M. M. S. P. (2009). 2.2 MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA.
- Mulatsih, R. (2010). *Studi Tentang Kinerja Tenaga Penjualan (Kasus Empiris pada PT. Sinar Niaga Sejahtera Area Distribusi Jawa Tengah I)*. UNIVERSITAS DIPONEGORO.

- Pay, D. A. (2018). *Pengaruh Hard Skill, Soft Skill dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Penjual (Studi pada Karyawan Auto 2000 Medan)*.
- Sharma, P., & Pandher, J. S. (2018). Teachers' professional development through teachers' professional activities. *Journal of Workplace Learning*, 30(8), 613–625.
- Sutikno, S., Dita, E. R., & Rahmat, H. (2009). Pentingnya Soft Skill Terintegrasi Dalam Kehidupan Perkuliahan Dalam Rangka Mengurangi Pengangguran Dan Menyongsong Era Pasar Bebas. *Program Kreativitas Mahasiswa (PKM)*. Universitas Negeri Malang.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Ke-9*. Jakarta: Kencana.

### **Copyrights**

Copyright for this article is retained by the author(s), with first publication rights granted to the journal.

This is an open-access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).