

PENGARUH *HARD SKILL*, *SOFT SKILL*, DAN PELATIHAN TERHADAP PRODUKTIVITAS PEGAWAI PESERTA PELATIHAN

Sri Langgeng Ratnasari¹⁾, Okhe Alivhia Thiyarara²⁾

¹Program Studi Magister Manajemen, Universtas Riau Kepulauan
email: sarisucahyo@yahoo.com

²Program Studi Manajemen, Universitas Riau Kepulauan
email: okheolivhiathiyarara@gmail.com

ABSTRAK

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber yang terpenting dalam suatu organisasi, hal ini dikarenakan kualitas sumber daya manusia menentukan kesuksesan dalam pencapaian tujuan. Pengelolaan sumber daya manusia selalu dilakukan oleh setiap organisasi agar memberikan produktivitas pegawai yang tinggi. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh *Hard skill*, *Soft skill*, dan Pelatihan terhadap Produktivitas Pegawai Peserta Pelatihan. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai peserta pelatihan sebanyak 80 pegawai, sampel yang digunakan sebanyak 44 orang. Penarikan sampel dilakukan dengan rumus Slovin. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner. Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji t dan uji f. Hasil yang diperoleh pada penelitian ini adalah *Hard skill* berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pegawai peserta pelatihan. *Soft skill* berpengaruh tidak signifikan terhadap Produktivitas Pegawai Peserta Pelatihan. Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Pegawai Peserta Pelatihan. *Hard skill*, *Soft skill*, Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Pegawai Peserta Pelatihan.

Kata Kunci: Produktivitas Pegawai, *Hard skill*, *Soft skill*, Pelatihan

ABSTRACT

Human resources are one of the most important resources in an organization, this is because the quality of human resources determines success in achieving goals. Human resource management is always carried out by every organization in order to provide high employee productivity. This research was conducted to determine the effect of Hard skills, Soft skills, and Training on the Productivity of Training Participants. The population of this study was all 80 employees of the trainees, the sample used was 44 people. Sampling is done by the Slovin formula. Data collection techniques were carried out by questionnaire. The method used in this study is the validity test, reliability test, classic assumption test, multiple linear regression analysis, t test and f test. The results obtained in this study are that Hard skills significantly influence employee productivity of trainees. Soft skills have no significant effect on employee productivity of trainees. Training has a significant effect on the Productivity of Trainees. Hard skills, Soft skills, and Training have a significant effect on the Productivity of Training Participants.

Keywords: *Employee Productivity, Hard skills, Soft skills, Training*

PENDAHULUAN

Kecepatan perubahan dan kemajuan teknologi yang diaplikasikan di industri menuntut adanya sumber daya manusia yang memiliki kemampuan beradaptasi dan daya saing yang fleksibel. Tingkat persaingan sumber daya manusia di pasar kerja nasional

maupun internasional terus meningkat seiring dengan peningkatan pemanfaatan ilmu pengetahuan dan teknologi baru pada berbagai bidang dunia usaha, serta kebutuhan tingkat profesionalisme (*knowledge, hard skills, soft skills*) yang semakin tinggi.

Sumber daya manusia menjadi perhatian agar citra organisasi di mata konsumen menjadi baik karena berhubungan dengan kepercayaan dan kepuasan konsumen. Belajar dari lingkungan yang terus berubah tentu menjadi banyak pertimbangan bagi organisasi untuk memperhatikan apa yang menjadi kunci meningkatkan produktivitas kerja yang nantinya akan memberikan dampak pada citra organisasi, Ratnasari (2019).

Beberapa organisasi menetapkan indeks prestasi kumulatif minimal, hal tersebut dilakukan untuk mengukur kemampuan calon karyawan berdasarkan kemampuan dalam ilmu pengetahuan dan penguasaannya dalam hal teknologi, lebih bersifat akademik (*hard skill*). Alasannya organisasi ingin memastikan calon karyawannya memiliki kemampuan dengan standar yang diharapkan agar karyawan mampu beradaptasi akan perubahan yang sering terjadi di lingkungan eksternal dan internal organisasi.

Keunikan aset sumber daya manusia ini mensyaratkan pengelolaan yang berbeda dengan aset lain, sebab aset ini memiliki pikiran, perasaan, perilaku, sehingga jika dikelola dengan baik mampu memberi sumbangan bagi kemajuan organisasi secara aktif, Istjanto (2010). Dengan kata lain, organisasi harus semakin selektif dalam menentukan siapa dan bagaimana mengerjakan tugas.

Permintaan tertentu dari organisasi mengenai keterampilan (*soft skill*) karyawan menjadi semakin sempit lagi ketika terbatasnya posisi pekerjaan. *Soft skill* akan menambah nilai positif bagi tenaga kerja, karena selain berguna untuk organisasi tempat ia bekerja juga bagi karyawan sendiri.

Melihat pentingnya peran *soft skill* maupun *hard skill*, memang harus diberikan di tingkat pemimpin atau pekerja walaupun dengan komposisi berbeda, (www.femina.co.id, 2015).

Hard skill merupakan penguasaan ilmu pengetahuan, teknologi, dan keterampilan teknis yang berhubungan dengan bidang ilmunya. *Hardskill* merupakan keterampilan teknis yang melekat atau dibutuhkan untuk profesi tertentu misalnya insinyur harus menguasai keterampilan bekerja dengan permesinan, *programmer* harus menguasai teknik pemrograman dengan bahasa tertentu, Kadek (2012).

Soft skill sebagai kemampuan seseorang untuk memotivasi diri dan menggunakan inisiatifnya, mempunyai pemahaman tentang apa yang dibutuhkan untuk dilakukan dan dapat dilakukan dengan baik, berguna untuk mengatasi persoalan kecil yang muncul secara tiba-tiba dan terus dapat bertahan apabila problem tersebut belum terselesaikan. Meskipun *soft skill* merupakan karakter yang melekat pada diri seseorang dan butuh kerja keras untuk mengubahnya namun *soft skill* bukan sesuatu yang stagnan, kemampuan ini dapat dioptimalkan dengan pelatihan dan diasah dengan pengalaman kerja.

Konsep *soft skill* merupakan pengembangan dari konsep yang selama ini dikenal dengan istilah kecerdasan emosional (*emotional intelligence*). *Soft skill* merupakan kemampuan di luar kemampuan teknis dan akademis yang lebih mengutamakan kemampuan intrapersonal dan interpersonal, Widiastuty (2014).

Hard skill (keahlian teknis) memang penting dalam sebuah

pekerjaan. Namun jika tidak memiliki *soft skills* yang bagus tak heran setelah puluhan tahun bekerja prestasi seseorang seseorang tidak ada peningkatannya. Sangat berbeda dengan yang mempunyai *soft skills* yang bagus, prestasinya sedikit demi sedikit dan terus mencapai tingkat yang lebih tinggi.

Melihat pentingnya *soft skills* pada realita tentang perkembangan yang ada di dunia kerja, perkembangan pesat dalam bidang ilmu pengetahuan dan teknologi telah mendorong organisasi untuk menerapkan, memanfaatkan, serta mengelola pengetahuan (*knowledge management*) dan kemajuan di bidang teknologi bagi pengembang organisasi. Seiring dengan perkembangan tersebut, maka pekerjaan yang diemban oleh tenaga kerja semakin berat. Dibutuhkan tenaga kerja yang memiliki spesifikasi kemampuan dan ketrampilan yang unik, yang membedakannya dengan tenaga kerja yang bekerja di organisasi pesaing.

Untuk menjamin pekerjaan dalam organisasi dilaksanakan oleh tenaga kerja yang tepat, maka dibutuhkan pelatihan sumber daya manusia. Pelatihan sumber daya manusia merupakan sarana penting dalam pengembangan sumber daya manusia yang superior.

Pelatihan adalah sebuah upaya yang sistematis dan terencana untuk mengubah atau mengembangkan pengetahuan, keterampilan, sikap baru yang sesuai dengan kebutuhan organisasi, Ratnasari dan Hartati (2019). Pelatihan memungkinkan pegawai memperoleh kemampuan tambahan sehingga ia dapat mengemban tugas atau pekerjaan aktual yang dihadapi secara lebih baik, lebih cepat, lebih mudah,

dengan kualitas pekerjaan yang lebih tinggi dan menghasilkan kinerja dan produktivitas kerja yang lebih baik, Priansa (2012).

Melalui pelatihan, manajemen organisasi akan memperoleh masukan yang penting dalam menghadapi tantangan di era persaingan, dimana tenaga kerja akan memiliki kemampuan dan ketrampilan unik untuk menyelesaikan pekerjaan yang diembannya. Pelatihan yang tepat akan mempengaruhi kinerja yang ditampilkan oleh tenaga kerja.

Pemerintah dalam hal ini sudah berupaya untuk meningkatkan produktivitas tenaga kerja dengan diadakannya pelatihan-pelatihan yang diadakan oleh Dinas Tenaga Kerja (DISNAKER) Kota Batam. Dikutip dari koran *Tribun News* pada tanggal 7 Februari 2017 hingga 10 Februari 2017 di kantor Disnaker yang terletak di jalan Kartini 1 nomor 29 dan 30 Sekupang Kota Batam bahwa Dinas Tenaga Kerja (Disnaker) Kota Batam menargetkan sebanyak 646 orang, bisa lulus dalam pelatihan kerja tersebut.

Pelatihan ketenagakerjaan yang dilaksanakan Disnaker Kota Batam ini untuk membantu para pencari kerja mendapatkan keahlian di bidangnya, pelatihan ini diselenggarakan secara cuma-cuma tanpa dipungut biaya, (www.tribunnews.com, 2017).

Keberadaan karyawan yang memiliki *hard skill*, *soft skill*, dan pelatihan kerja khusus sangat dibutuhkan. Ketiga hal tersebut menjadi fokus pada penelitian ini untuk mengetahui hubungan dengan produktivitas tenaga kerja. Informasi tentang faktor-faktor yang melandasi kerja karyawan sangat dibutuhkan organisasi, tidak hanya untuk

menghindari kesalahan membuat keputusan sumber daya manusia yang tidak efektif, namun juga sebagai sarana mendayagunakan karyawan, sehingga mampu meningkatkan produktivitas kerja karyawan, Istijanto (2010).

Pada akhirnya produktivitas tenaga kerja menjadi sangat penting untuk diperhatikan. Berdasarkan uraian diatas, maka tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh *Hard skill*, *Soft Skill*, Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Pegawai Peserta Pelatihan“.

Rumusan Masalah

Rumusan masalah pada penelitian ini sebagai berikut: (1) Apakah *hard skill* berpengaruh terhadap produktivitas pegawai peserta pelatihan? (2) Apakah *soft skill* berpengaruh terhadap produktivitas pegawai peserta pelatihan? (3) Apakah pelatihan berpengaruh terhadap produktivitas pegawai peserta pelatihan? (4) Apakah *hard skill*, *soft skill*, dan pelatihan berpengaruh terhadap produktivitas pegawai peserta pelatihan?

Tinjauan Pustaka

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia terdiri dari dua rangkaian konsep kata yaitu manajemen dan sumber daya manusia. Pengertian Manajemen ialah seni untuk mencapai tujuan melalui kegiatan yang dilakukan oleh orang lain.

Pelaku manajemen disebut sebagai manager, dengan demikian seorang manajer selayaknya memiliki seni menyangkut kemampuan dan kreatifitas dalam menggerakkan orang-orang dalam beraktivitas untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya, Hadi (2015)

Hard skill

Hard skill adalah pengetahuan dan kemampuan teknis yang dimiliki seseorang, Pengetahuan teknis yang meliputi pengetahuan mengenai desain dan keistimewaan dari produk tersebut, mengembangkannya sesuai dengan teknologi, mampu mengatasi masalah yang terjadi serta menganalisis kegunaan produk dalam usaha untuk mengidentifikasi ide-ide yang baru mengenai produk ataupun pelayanan tersebut, Rusady (2016).

Soft skill

Soft skill adalah keterampilan seseorang dalam berhubungan dengan orang lain (*Interpersonal skills*) dan keterampilan dalam mengatur dirinya sendiri (*Intra personal skill*) yang mampu mengembangkan untuk kerja secara maksimal, Rusady (2016).

Soft skills adalah sebuah istilah kemasyarakatan atau sosiologi untuk menunjukkan tingkat *EQ* seseorang, yang terdiri dari kelompok sifat kepribadian, diterima oleh masyarakat, komunikasi, bahasa, kebiasaan seseorang, keramahan, dan optimisme yang mencirikan hubungan dengan orang lain.

Soft skills merupakan komplemen dari *hardskills* seseorang keterampilan dan kecakapan hidup, baik dengan diri sendiri, berkelompok atau bermasyarakat serta dengan Sang Pencipta. Secara garis besar *soft skills* merupakan gabungan kemampuan *intrapersonal* dan kemampuan *interpersonal*, Wahyuni (2016).

Pelatihan

Pelatihan adalah sebuah upaya yang sistematis dan terencana untuk mengubah atau mengembangkan pengetahuan, keterampilan, sikap

baru, yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

Pelatihan memungkinkan pegawai memperoleh kemampuan tambahan sehingga ia dapat mengemban tugas atau pekerjaan aktual yang dihadapi secara lebih baik, lebih cepat, lebih mudah dengan kualitas pekerjaan yang lebih tinggi dan menghasilkan kinerja dan produktivitas kerja yang lebih baik, Priansa (2016).

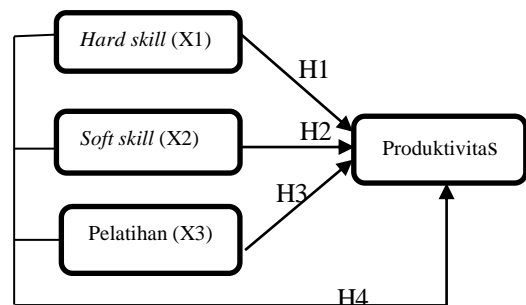
Produktivitas

Produktivitas merupakan rasio antara hasil kegiatan (*output*) dan segala pengorbanan (biaya) untuk mewujudkan hasil (*input*). Dimana peningkatan produktivitas akan meningkatkan pendapatan karyawan yang akan menambah daya beli masyarakat, Salinding (2011).

Produktivitas merupakan konsep rasio, yaitu rasio *output* terhadap *input* menjadi lebih besar. Dengan demikian, nilai rasio *output* dibuat menjadi lebih besar melalui peningkatan salah satu *output* pada tingkat *input* yang konstan, mengurangi penggunaan *input*, atau kombinasi, Ratnasari (2018).

Kerangka Pemikiran

Kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka pemikiran pada penelitian ini sebagai berikut:



Gambar 1
Kerangka pemikiran

Hipotesis

Hipotesis pada penelitian ini sebagai berikut:

- H1: *Hard skill* berpengaruh terhadap Produktivitas pegawai peserta pelatihan.
- H2: *Soft skill* berpengaruh terhadap Produktivitas pegawai peserta pelatihan.
- H3: Pelatihan berpengaruh terhadap Produktivitas pegawai peserta pelatihan.
- H4: *Hard skill*, *Soft skill*, dan Pelatihan secara bersama-sama berpengaruh terhadap Produktivitas pegawai peserta pelatihan.

Objek Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di bagian bidang Pelatihan di Dinas Tenaga Kerja (DISNAKER) Kota Batam yang beralamat di Jalan Kartini I Nomor 29-30 Sekupang.

Populasi

Adapun populasi pada penelitian ini adalah pegawai peserta pelatihan bahasa Inggris di Dinas Tenaga Kerja Kota Batam yang berjumlah 80 orang.

Sampel

Sampel pada penelitian ini diambil dari populasi dengan menggunakan rumus Slovin, Dari

perhitungan tersebut maka diperoleh jumlah sampel responden sebanyak 44 orang. Dalam penelitian ini penarikan sampel dilakukan dengan cara *simple random sampling*.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dilakukan ialah dengan cara menyebarkan kuesioner kepada responden. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 1

Hasil Uji Validitas Variabel X₁

Indikator	r	p-value	keterangan
X _{1.1}	0,460	0,001	Valid
X _{1.2}	0,527	0,000	Valid
X _{1.3}	0,594	0,000	Valid
X _{1.4}	0,514	0,000	Valid
X _{1.5}	0,621	0,000	Valid
X _{1.6}	0,597	0,000	Valid
X _{1.7}	0,686	0,000	Valid
X _{1.8}	0,519	0,000	Valid
X _{1.9}	0,679	0,000	Valid
X _{1.10}	0,518	0,000	Valid
X _{1.11}	0,428	0,003	Valid
X _{1.12}	0,591	0,000	Valid
X _{1.13}	0,551	0,000	Valid
X _{1.14}	0,545	0,000	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2018

Tabel 1 dapat diketahui bahwa semua nilai $r > 0,30$ atau $p\text{-value} < 0,05$ untuk masing-masing item pernyataan. Ini berarti bahwa data yang diperoleh dari item-item pernyataan kuesioner yang digunakan untuk mengukur variabel *hardskill* (X₁) adalah valid.

Tabel 2

Hasil Uji Validitas Variabel X₂

Indikator	r	p-value	keterangan
X2.1	0,388	0,008	Valid
X2.2	0,460	0,001	Valid
X2.3	0,601	0,000	Valid
X2.4	0,737	0,000	Valid
X2.5	0,843	0,000	Valid
X2.6	0,710	0,000	Valid
X2.7	0,774	0,000	Valid
X2.8	0,558	0,000	Valid
X2.9	0,611	0,000	Valid
X2.10	0,565	0,000	Valid
X2.11	0,687	0,000	Valid
X2.12	0,675	0,000	Valid
X2.13	0,722	0,000	Valid
X2.14	0,497	0,000	Valid
X2.15	0,330	0,025	Valid
X2.16	0,585	0,000	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2018

Tabel 2 dapat diketahui bahwa semua nilai $r > 0,30$ atau $p\text{-value} < 0,05$. Ini berarti bahwa data yang diperoleh dari variabel *softskill* (X₂) adalah valid

Tabel 3

Hasil Uji Validitas Variabel X₃

Indikator	r	p-value	keterangan
X3.1	0,406	0,005	Valid
X3.2	0,520	0,000	Valid
X3.3	0,548	0,000	Valid
X3.4	0,529	0,000	Valid
X3.5	0,666	0,000	Valid
X3.6	0,452	0,002	Valid
X3.7	0,689	0,000	Valid
X3.8	0,445	0,002	Valid
X3.9	0,638	0,000	Valid
X3.10	0,407	0,005	Valid
X3.11	0,680	0,000	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2018

Tabel 3 dapat diketahui bahwa semua nilai $r > 0,30$ atau $p\text{-value} < 0,05$

0,05. Ini berarti bahwa data yang diperoleh dari variabel pelatihan (X_3) adalah valid.

Tabel 4
Hasil Uji Validitas Variabel Y

Indikator	r	p-value	keterangan
Y.1	0,714	0,000	Valid
Y.2	0,572	0,000	Valid
Y.3	0,713	0,000	Valid
Y.4	0,774	0,000	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2018

Tabel 4 dapat diketahui bahwa semua nilai $r > 0,30$ atau $p\text{-value} < 0,05$. Ini berarti bahwa data yang diperoleh dari variabel produktivitas (Y) adalah valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 5
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai	
	Cronbach's Alpha	Keterangan
Hard skill (X_1)	0,841	Reliabel
Soft skill (X_2)	0,889	Reliabel
Pelatihan (X_3)	0,767	Reliabel
Produktivitas (Y)	0,644	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan, 2018

Tabel 5 dapat disimpulkan bahwa semua variabel adalah reliabel karena nilai cronbach's alpha lebih dari 0,60.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 6
Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		46
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.09790456
Most Extreme Differences	Absolute	.090
	Positive	.090
	Negative	-.084
Test Statistic		.090
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2018

Berdasarkan Tabel 6 maka dapat disimpulkan bahwa residual telah berdistribusi normal karena nilai $p\text{-value} > \alpha$ yaitu $0,200 > 0,05$. Karena residual berdistribusi normal maka dengan sendirinya variabel *hard skill* (X_1), *soft skill* (X_2), pelatihan (X_3), dan produktivitas (Y) juga berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 7
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	VIF	Keterangan
<i>Hard skill</i> (X_1)	1,866	Tidak ada kasus multikolinearitas
<i>Soft skill</i> (X_2)	2,517	Tidak ada kasus multikolinearitas
Pelatihan (X_3)	2,311	Tidak ada kasus multikolinearitas

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2018

Berdasarkan Tabel 7 maka dapat diketahui bahwa semua nilai VIF pada masing-masing variabel kurang dari 10. Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada kasus multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 8

Hasil Uji Rank Spearman

Variabel	p-value
<i>Hard skill</i> (X ₁)	0,102
<i>Soft skill</i> (X ₂)	0,465
Pelatihan (X ₃)	0,182

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2018

Berdasarkan Tabel 8 maka dapat diperoleh hasil bahwa semua variabel independen mempunyai nilai *p-value* > 0,05. Jadi, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi kasus heteroskedastisitas.

Uji Autokorelasi

Tabel 9

Hasil Uji Autokorelasi

Model	Durbin-Watson
1	2,041

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2018

Berdasarkan Tabel 9 maka dapat disimpulkan bahwa nilai durbin-watson yang dihasilkan adalah sebesar 2,041 dan nilai dU tabel sebesar 1,67. Jadi, dapat disimpulkan bahwa tidak ada autokorelasi.

Teknik Analisis

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 10

Hasil Koefisien Regresi

Model	Unstandardized			p-value
	Coefficients		t	
	B	Std. Error		
1 (Constant)	3,222	1,947	1,655	0,105
X1	0,114	0,047	2,408	0,021
X2	0,014	0,035	0,416	0,679
X3	0,150	0,059	2,546	0,015

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2018

Berdasarkan Tabel 10 maka dapat dibuat model persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

$$Y = 3,222 + 0,114 X_1 + 0,014 X_2 + 0,150 X_3$$

Keterangan:

Y = Produktivitas

β_0 = Konstanta

$\beta_1 X_1$ = Konstanta untk variabel *Hard Skill*

$\beta_2 X_2$ = Konstanta untk variabel *Soft Skill*

$\beta_3 X_3$ = Konstanta untk variabel Pelatihan

e = Kesalahan pengganggu (Error)

Uji Hipotesis

Hasil Analisis Uji Kesesuaian Model (Uji F)

Tabel 11

Hasil Analisis Hubungan

Kesesuaian Model

F	P-value	Keterangan
16,125	0,000	Berpengaruh signifikan

Sumber: Hasil Pengolahan, 2018

Berdasarkan Tabel 11 maka dapat diperoleh keputusan bahwa Tolak H₀ yang berarti bahwa *hard skill*, *soft skill*, dan pelatihan secara bersama-sama berpengaruh terhadap produktivitas pegawai peserta pelatihan di Dinas Tenaga Kerja Kota Batam. Karena nilai *p-value* < α (0,000 < 0,05). Hasil ini berarti model regresi yang dihasilkan pada penelitian ini cocok untuk menguji *hard skill*, *soft skill*, dan pelatihan terhadap produktivitas.

Tabel 12 Hasil Koefisien

Determinasi

Model	R ²
1	0,535

Sumber: Hasil Pengolahan, 2018

Berdasarkan Tabel 12 menunjukkan bahwa besarnya nilai

koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,535. Hal ini menunjukkan bahwa perubahan yang terjadi pada variabel produktivitas (Y) sebesar 53,5% dipengaruhi variabel *hard skill* (X_1), *soft skill* (X_2), dan pelatihan (X_3), sedangkan sisanya 46,5% dikarenakan oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam model.

Uji Parsial (Uji t)

Tabel 13 Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		t	p-value
	B	Std. Error		
1 (Constant)	3,222	1,947	1,655	0,105
X1	0,114	0,047	2,408	0,021
X2	0,014	0,035	0,416	0,679
X3	0,150	0,059	2,546	0,015

Sumber: Hasil Pengolahan, 2018

Berdasarkan Tabel 13 dapat disimpulkan sebagai berikut.

1. Pengaruh *hard skill* (X_1) secara parsial terhadap produktivitas (Y)

Berdasarkan hasil analisis untuk variabel *hard skill* maka diperoleh nilai t hitung sebesar 2,408 dengan p-value sebesar 0,021. Karena nilai p-value kurang dari tingkat signifikansi 0,05, maka H_1 diterima. Jadi, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan *hard skill* terhadap produktivitas.

2. Pengaruh *soft skill* (X_2) secara parsial terhadap produktivitas (Y)

Berdasarkan hasil analisis untuk variabel *soft skill* maka diperoleh nilai t hitung sebesar 0,416 dengan nilai p-value sebesar 0,679. Karena nilai p-value lebih dari tingkat signifikansi 0,05, maka H_2 ditolak. Jadi, dapat disimpulkan bahwa

terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan variabel *soft skill* terhadap produktivitas.

3. Pengaruh pelatihan (X_3) secara parsial terhadap produktivitas (Y)

Berdasarkan hasil analisis untuk variabel pelatihan maka diperoleh nilai t hitung sebesar 2,546 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai p-value $< \alpha$ ($0,015 < 0,05$) maka H_3 diterima. Jadi, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel X_3 terhadap variabel Y.

Pembahasan Penelitian

Hard skill berpengaruh terhadap Produktivitas

Berdasarkan hasil uji t menunjukkan bahwa nilai p-value *hard skill* (X_1) sebesar 0,021 kurang dari tingkat signifikansi 0,05 dan nilai t hitung *hard skill* (X_1) adalah positif yaitu sebesar 2,408. Hal ini menunjukkan bahwa *hard skill* (X_1) secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas (Y).

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil dari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rusady (2016), Wahyuni (2016), dan Widayanti (2012) yang menyatakan bahwa *hard skill* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas.

Soft skill berpengaruh terhadap produktivitas

Berdasarkan hasil uji t menunjukkan bahwa nilai p-value *soft skill* (X_2) sebesar 0,679 lebih besar dari tingkat signifikansi 0,05 dan nilai t hitung *soft skill* (X_2) adalah positif yaitu sebesar 0,416. Hal ini menunjukkan bahwa *soft skill* (X_2) secara parsial berpengaruh secara tidak signifikan terhadap produktivitas (Y). Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil dari penelitian

terdahulu yang dilakukan oleh Rusady (2016), Wahyuni (2016), dan Widayanti (2012) yang menyatakan bahwa *soft skill* memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap produktivitas.

Pelatihan berpengaruh terhadap produktivitas

Berdasarkan hasil uji t menunjukkan bahwa nilai *p-value* pelatihan (X_3) sebesar 0,015 lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05 dan nilai t hitung pelatihan (X_3) adalah positif yaitu sebesar 2,546. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan (X_3) secara parsial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas (Y). Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil dari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Indriyani (2015) dan Salinding (2011) yang menyatakan bahwa pelatihan terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas.

Hard skill, soft skill, dan pelatihan secara bersama-sama berpengaruh terhadap produktivitas

Berdasarkan hasil uji F menunjukkan bahwa nilai *p-value* sebesar 0,000 lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05 dan nilai F hitung sebesar 16,125. Hal ini menunjukkan bahwa *hard skill* (X_1), *soft skill* (X_2), dan pelatihan (X_3) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap produktivitas (Y).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan Pengaruh *Hard skill*, *Soft skill*, dan Pelatihan terhadap Pengaruh *Hard skill*, *Soft Skill*, Dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Pegawai Peserta Pelatihan yang telah dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: (1) *Hard skill* berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Pegawai Peserta

Pelatihan Di Dinas Tenaga Kerja Kota Batam. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji t menunjukkan bahwa nilai *p-value hard skill* (X_1) sebesar 0,021 kurang dari tingkat signifikansi 0,05 dan nilai t hitung *hard skill* (X_1) adalah positif yaitu sebesar 2,408. Hal ini menunjukkan bahwa *hard skill* (X_1) secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas (Y). (2) *Soft skill* berpengaruh tidaksignifikan terhadap Produktivitas Pegawai Peserta Pelatihan Di Dinas Tenaga Kerja Kota Batam. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji t menunjukkan bahwa nilai *p-value soft skill* (X_2) sebesar 0,679 lebih besar dari tingkat signifikansi 0,05 dan nilai t hitung *soft skill* (X_2) adalah positif yaitu sebesar 0,416. Hal ini menunjukkan bahwa *soft skill* (X_2) secara parsial berpengaruh secara tidak signifikan terhadap produktivitas (Y). (3) Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Pegawai Peserta Pelatihan Di Dinas Tenaga Kerja Kota Batam. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji t menunjukkan bahwa nilai *p-value* pelatihan (X_3) sebesar 0,015 lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05 dan nilai t hitung pelatihan (X_3) adalah positif yaitu sebesar 2,546. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan (X_3) secara parsial berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas (Y). (4) *Hard skill*, *Soft skill*, Pelatihanberpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Pegawai Peserta Pelatihan Di Dinas Tenaga Kerja Kota Batam. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji F menunjukkan bahwa nilai *p-value* sebesar 0,000 lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05 dan nilai F hitung sebesar 16,125. Hal ini menunjukkan bahwa *hard skill* (X_1), *soft skill* (X_2), dan

pelatihan (X₃) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap produktivitas (Y).

SARAN

Bagi Dinas Tenaga Kerja kota Batam khususnya bagian Pelatihan dan Produktivitas perlu memperhatikan peningkatan *hard skill*, *soft skill* dan pelatihan agar produktivitas para pegawai dapat lebih meningkat karena Dinas Tenaga Kerja merupakan dinas yang melakukan pelayanan terhadap masyarakat yaitu dibagian tenaga kerja sehingga pelayanan yang prima merupakan ujung tombak bagi kemajuan negara. Hal hal yang dapat ditingkatkan untuk memperbaiki kualitas Produktivitas pegawai: (1) Perlunya peningkatan kemampuan *hard skill* pegawai melalui program-program pelatihan yang berhubungan dengan teknis pekerjaan sesuai dengan perkembangan teknologi. (2) Perlunya meningkatkan kemampuan *Soft skill* pegawai yaitu dengan cara komunikasi untuk menciptakan hubungan tim kerja, membangun tim kerja yang solid, membangun hubungan relasi di lingkungan kerja. (3) Perlunya diadakan pelatihan – pelatihan bagi pegawai secara merata yang berfungsi untuk meningkatkan produktivitas para pegawai

DAFTAR PUSTAKA

Chotimah, C. (2013). *Hard Skill and Soft Skill Dalam Peningkatan Produktivitas*.
[Http://chusnulnuna.blogspot.co.id](http://chusnulnuna.blogspot.co.id), di akses 14 Desember 2017.

Hadi, M. A. (2015). *Praktis Mengelola Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Surakarta: PPE Press.

Hamali, Arif Yusuf. (2017). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia - Strategi Mengelola Karyawan*.

Yogyakarta: CAPS (*Center for Academic Publishing Service*).

Indriyani, S. (2015). *Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Paradise Island Furniture*. Jurnal Lumbung Pustaka Universitas Negeri Yogyakarta (<http://eprints.uny.ac.id>), di akses 14 Desember 2017.

Nuryana, I., & Triwahyudiyanto. (2016). *Pengaruh Soft Skill dan Hard Skill Terhadap Kinerja Siswa Prakerin SMK Modern Al-Rifa'ie (Studi Pada Siswa Prakerin SMK Modern Al-Rifa'ie Gondanglegi)*, Vol: 1 (<http://ejournal.unikama.ac.id>), di akses 14 Desember 2017.

Priansa, D. J. (2016). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.

Pertanian, I. (2017). *Disnaker Batam Siapkan Pelatihan Gratis Bagi Pencari Kerja*. Ed. Tri. I. (<http://batam.tribunnews.com/2017/02/06/disnaker-batam-siapkan-%0Apelatihan-gratis-bagi-pencari-kerja-berminat?>). Di akses 14 Desember 2017.

Ratnasari, S. L. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Semesta Anugrah.

Ratnasari, S. L. (2012). *Budaya Organisasi*. Surabaya: UPN Press.

Ratnasari, S. L. (2018). *Manajemen Operasi*. Batam: UNRIKA Press.

Ratnasari, S. L. (2019). *Human Capital Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pasuruan: CV. Penerbit Qiara Media.

Ratnasari, S. L., dan Hartati, Yenni. (2019). *Manajemen Kinerja Dalam Organisasi*. Pasuruan: CV. Penerbit Qiara Media.

- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Salinding, R. (2011). *Analisis Pengaruh Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Erajaya Swasembada Cabang Makasar*. Universitas Hasanuddin Makasar (<http://repository.unhas.ac.id>), di akses 14 Desember 2017.
- Sutrisno, B. (2016). *Profil Model Pembelajaran Soft Skill Pada SMK Bidang Ekonomi Di Surakarta (Kajian Aspek Apa; Mengapa; dan Bagaimana)*. Jurnal Pendidikan Ilmu Sosial (Online), Vol: 26 (<http://journals.ums.ac.id>), di akses 14 Desember 2017.
- Wahyuni, I. (2013). *Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Terhadap Kinerja Kayawan Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur Perhubungan Bogor*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Ahmad Dahlan Jakarta (<http://www.coursehero.com>), di akses 14 Desember 2017.
- Wahyuni. (2016). *Pengaruh Hard Skill Dan Soft Skill Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan*. Universitas Islam Negeri Alauddin Makasar (<http://repositori.uin-alauddin.ac.id>), di akses 14 Desember 2017.
- Widayanti, R. (2012). *Pengaruh Hard Skill dan Soft Skill Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Telkom Kandatel Malang)*. Jurnal Dinamika Dotcom (Online), Vol: 3, No.2 (<http://ejurnal.stimata.ac.id>), di akses 14 Desember 2017.