



PENGARUH PENGEMBANGAN *SOFT SKILL* DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. EKOSJAYA ABADI LESTARI DI SIDOARJO

Agus Budhi Santosa^{a*} Siti Masruroh^b Erwin Tjahjadi^c

^a Program Studi Magister Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Yapan, Surabaya, Indonesia

^b Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Yapan, Surabaya, Indonesia

^c Program Studi Akuntansi, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Yapan, Surabaya, Indonesia

email: ^aagusbs@stieyapan.ac.id

* corresponding author

INFO ARTIKEL

Article history

Menerima 2 Agustus 2022

Revisi 20 Agustus 2022

Diterima 30 Agustus 2022

Online 1 September 2022

Kata Kunci

Pengembangan Soft Skill,
Kepemimpinan
Kinerja Karyawan

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk 1). Untuk mengetahui apakah Pengembangan Soft Skill dan Kepemimpinan berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai PT. Ekosjaya Abadi Lestari. 2) Untuk mengetahui apakah Pengembangan Soft Skill dan Kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai PT. Ekosjaya Abadi Lestari. 3) Untuk mengetahui manakah diantara variabel Pengembangan Soft Skill dan Kepemimpinan yang berpengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai PT. Ekosjaya Abadi Lestari. Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian eksplanatoris (explanatory research) yaitu jenis penelitian yang berupaya menjelaskan pengaruh antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis. Variabel bebas adalah Pengembangan Soft Skill (X1), Kepemimpinan (X2), dan variabel terikat adalah Kinerja (Y). teknik pengumpulan data dilakukan melalui teknik Kuesioner dan Dokumenter, yang terdiri dari data primer dan data sekunder. Selanjutnya data dianalisis secara kuantitatif, yaitu dengan menggunakan model statistik dalam program komputer, dengan teknik analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Secara simultan, Variabel Pengembangan Soft Skill dan Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT. Ekosjaya Abadi Lestari. 2) Secara parsial, variabel Pengembangan Soft Skill dan Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT. Ekosjaya Abadi Lestari. 3) Kepemimpinan merupakan variabel yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai PT. Ekosjaya Abadi Lestari. .

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.



1. Pendahuluan

Dalam sebuah perusahaan, baik perusahaan pemerintah maupun swasta memerlukan adanya kepemimpinan. Untuk mencapai tujuan perusahaan, perusahaan memerlukan manajemen yang baik, diantaranya adalah pemimpin yang mampu mengatur dan memahami karyawannya. Kepemimpinan merupakan sesuatu hal yang penting diperhatikan didalam suatu perusahaan sebagai penunjang tercapainya tujuan-tujuan perusahaan. Berbagai gaya kepemimpinan akan mewarnai perilaku seorang pemimpin dalam menjalankan tugasnya. Bagaimanapun gaya kepemimpinan seseorang tentunya akan diarahkan untuk kepentingan bersama, yaitu kepentingan karyawan dan perusahaan.

Kepemimpinan seseorang dapat mencerminkan karakter pribadinya, di samping itu dampak kepemimpinannya akan dapat mempengaruhi terhadap keberhasilan perusahaan tersebut. Pemimpin bertanggung jawab bagi perusahaan untuk dapat mengarahkan para bawahan atau karyawan perusahaan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Dalam memimpin perusahaan, tentu seorang pemimpin akan menerapkan gaya kepemimpinannya yang dibutuhkan untuk mengambil keputusan, mendidik, mengelompokkan, memberi petunjuk, membimbing para bawahan, serta mempengaruhi bawahannya agar mau bekerja sama melakukan aktivitas-aktivitas dan sebagainya, yang merupakan hal-hal penting dalam proses pencapaian tujuan perusahaan

Untuk itu organisasi memerlukan pemimpin yang reformis yang mampu menjadi motor penggerak perubahan organisasi (dalam Sunarsih, 2016:106). Kepemimpinan merupakan tulang punggung pengembangan organisasi karena tanpa kepemimpinan yang baik akan sulit untuk mencapai tujuan organisasi. Jika seorang pemimpin berusaha untuk mempengaruhi perilaku orang lain, maka orang tersebut perlu memikirkan gaya kepemimpinannya (dalam Sri Suranta, 2015:116).

Kepemimpinan yang efektif harus memberikan pengarahan terhadap usaha-usaha semua pekerja dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi. Tanpa kepemimpinan atau bimbingan, hubungan antara tujuan perseorangan dan tujuan organisasi mungkin menjadi renggang (lemah). Keadaan ini menimbulkan situasi dimana perseorangan bekerja untuk mencapai tujuan pribadinya, sementara itu keseluruhan organisasi menjadi tidak efisien dalam pencapaian sasaran-sasarannya (Reksohadiprojo, 2016:282).

Kepemimpinan memberikan berbagai manfaat, akan tetapi manfaat tersebut bergantung pada siapa partisipannya. Hal tersebut dipengaruhi oleh apa yang mereka miliki, dan aspek lain dalam pengambilan keputusan. Terdapat empat manfaat potensial meliputi kualitas keputusan yang meningkat oleh para partisipan, kepuasan yang tinggi oleh partisipan, kepuasan lebih atas proses keputusan, dan pengembangan keterampilan membuat keputusan (Yukl, 2015:102). Menurut Somech dan Wenderow (2006) gaya kepemimpinan partisipatif didefinisikan sebagai pengambilan keputusan bersama antara atasan dengan bawahan. Kepemimpinan dapat diartikan sebagai seorang pemimpin yang mengikutsertakan bawahannya untuk pengambilan keputusan (Mulyasa, 2016: 116). Kepemimpinan juga mengikutkan bawahannya saling tukar menukar ide dalam pemecahan masalah dan pembuatan keputusan

Selain Kepemimpinan, pengembangan soft skill juga sangat diperlukan. Soft skills 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 skills merupakan karakter yang melekat pada diri seseorang dan butuh kerja keras untuk mengubahnya namun soft skills 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: 152)

Penggunaan variable gaya Kepemimpinan ini juga dikuatkan oleh hasil wawancara yang dilakukan kepada Kepala Bagian HRD PT. Ekosjaya Abadi Lestari yang menyatakan bahwa saat ini pimpinan perusahaan menggunakan gaya Kepemimpinan untuk melibatkan karyawan dalam proses pengambilan keputusan. PT. Ekosjaya Abadi Lestari merupakan perusahaan yang memproduksi sampo, pembersih porselin, pembersih lantai, sabun cuci tangan, karbol, pembersih kaca dan sampo mobil. Hal ini dilakukan agar pengambilan keputusan dilakukan setelah mempertimbangkan pendapat dari semua karyawan dan menghasilkan keputusan yang terbaik

Terdapat beberapa fenomena yang terjadi dalam PT. Ekosjaya Abadi Lestari, yang pertama mengenai kompetensi. Kompetensi di PT. Ekosjaya Abadi Lestari juga menjadi masalah. Kurangnya pemahaman dalam melakukan suatu pekerjaan akan berdampak pada pelaksanaan tugas karyawan di perusahaan. Masih banyak terjadi kurangnya koordinasi antar divisi yang mengakibatkan suatu pekerjaan tidak optimal. Permasalahan selanjutnya mengenai kepemimpinan. Permasalahan kepemimpinan yang terjadi dalam PT. Ekosjaya Abadi Lestari adalah Direktur Utama yang baru kurang mempunyai jiwa kepemimpinan yang baik. Masih banyak karyawan yang sering tidak masuk tanpa memberikan alasan, dan tidak ada tindak lanjut terhadap masalah tersebut. Tidak adanya sifat ketegasan dalam hal kedisiplinan karyawan memberi dampak terhadap rendahnya kinerja karyawan. Permasalahan lainnya adalah terkait dengan budaya organisasi yang ada di PT. Ekosjaya Abadi Lestari. Salah satunya adalah terkait dengan cara berpakaian yang tidak rapi, dan masih banyak karyawan dalam berpakaian tidak sesuai peraturan yang ada di perusahaan. Masalah lain karyawan sering meninggalkan kantor tanpa ijin apabila tidak ada pekerjaan yang dikerjakan. Permasalahan ini secara langsung akan berdampak pada kinerja karyawan yang menurun apabila tidak diberikan sanksi tegas.

Masalah ini menarik untuk di angkat Seiring dengan berkembangnya fenomena yang terjadi pada dunia kerja saat ini membutuhkan kemampuan interpersonal (soft skill). Soft skill menjadi begitu penting karena banyak perusahaan atau instansi tak hanya membutuhkan tenaga kerja yang pintar dan mampu mengerjakan tugas-tugas yang di berikan. Perusahaan dan instansi kini juga menginginkan tenaga kerja atau karyawan yang mampu berkomunikasi, bersosialisasi, pekerja keras, cerdas, beradaptasi dengan lingkungan kerja, serta memiliki kemampuan untuk bekerja sama dengan rekan kerja maupun atasan (Purnami, 2013:97)

Selain hard skills, suatu organisasi atau perusahaan juga memerlukan adanya karyawan yang memiliki soft skills yang mumpuni. The Collins English Dictionary (dalam Robles, 2012) mendefinisikan *soft skills* sebagai kualitas yang dibutuhkan pekerja yang tidak terkait dengan pengetahuan teknis, misalnya kemampuan untuk berinteraksi dengan orang lain dan kemampuan beradaptasi. Soft skills merupakan kemampuan karakteristik yang dimiliki individu dalam merespon lingkungannya. Soft skills dapat berupa kemampuan intrapersonal seperti kemampuan untuk manajemen diri dan kemampuan interpersonal seperti bagaimana individu berinteraksi dengan orang lain. Soft skills sangat dibutuhkan dalam dunia kerja. Zehr (1998) menyatakan bahwa perpindahan ekonomi industri pada masyarakat industri informasi dan ekonomi perkantoran berimplikasi pada pekerjaan saat ini yang menekankan pada integritas, komunikasi dan fleksibilitas. Persaingan dunia industri yang semakin ketat membutuhkan karyawan yang tidak hanya memiliki hard skills tetapi juga soft skills yang baik. Soft skills bersifat invisible sehingga orang lain tidak dapat langsung melihat dengan segera aspek soft skills yang dimiliki seseorang (Emiliasari dkk, 2017). Contoh soft skills misalnya kemampuan seseorang dalam beradaptasi / menyesuaikan diri, atau kemampuan seseorang dalam memimpin dan sebagainya. Soft skills bisa juga diwujudkan sebagai ketrampilan interpersonal seperti kemampuan berkomunikasi dan bekerja sama dalam sebuah kelompok. Hard skills dan soft skills merupakan kompetensi.

Seiring dengan berkembangnya fenomena yang terjadi pada dunia kerja saat ini yang tidak hanya membutuhkan kompetensi akademik dan profesionalitas (hard skills) saja, namun juga kemampuan intrapersonal dan interpersonal (soft skills). Soft skills menjadi begitu penting karena banyak perusahaan atau instansi tak hanya membutuhkan tenaga kerja yang pintar dan mampu mengerjakan tugas-tugas yang diberikan. Perusahaan dan instansi kini juga menginginkan tenaga kerja atau karyawan yang mampu berkomunikasi, bersosialisasi, pekerja keras, cerdas, beradaptasi dengan lingkungan kerja, serta memiliki kemampuan untuk bekerja sama dengan rekan kerja maupun atasan.

2. Tinjauan Pustaka

Kepemimpinan

Menurut pendapat Siagian (2014:12) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah ketrampilan dan kemampuan seseorang dalam mempengaruhi perilaku orang lain, baik yang kedudukannya lebih tinggi, setingkat maupun yang lebih rendah dari padanya. Sehingga dalam berpikir dan berperilaku yang semula individualistik dan egosentrik berubah menjadi perilaku yang berorientasi pada organisasi. Menurut Sabardi (2015:159) kepemimpinan manajerial adalah proses mengarahkan dan mempengaruhi kegiatan yang berhubungan dengan tugas dari anggota kelompok. Dari pengertian ini mengandung tiga implikasi penting; yaitu : 1) Kepemimpinan harus melibatkan orang lain, bawahan atau pengikut, 2) Kepemimpinan melibatkan distribusi yang tidak merata dari kekuasaan diantara pemimpin dan anggota kelompok, dan 3) selain secara sah dapat mengarahkan bawahan atau pengikut mereka, pemimpin juga memiliki pengaruh. Anoraga dan Soegiastuti (2016:197) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah seni mempengaruhi orang lain untuk mengarahkan kemampuan mereka, dalam mencapai tujuan pimpinan.

Dari uraian yang telah dipaparkan diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa kepemimpinan merupakan suatu kemampuan untuk mempengaruhi atau saling mempengaruhi antara orang-orang yang ada dalam organisasi agar mau mengarahkan dan diarahkan pada kegiatan yang menuju kepada sasaran yang telah disepakati bersama.

Dari pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku yang dipergunakan seseorang dalam rangka mempengaruhi bawahan dengan titik berat tertentu baik pada penyelesaian tugas-tugas oleh bawahan ataupun pembinaan hubungan manusiawi yang serasi dengan bawahan. Sedangkan penggunaan gaya kepemimpinan yang efektif tergantung dari tingkat kematangan bawahan yang akan dipengaruhinya

Soft Skill

Soft skill juga mempunyai beberapa cakupan dari kesadaran diri dalam berpikir kritis, pemecahan masalah, mengambil resiko serta manajemen waktu dalam pengendalian diri integritas, rasa percaya diri, empati, berinisiatif, dan bersikap, layak dipercaya, sifat berhati-hati, serta kemampuan dalam menyesuaikan diri dalam kondisi apapun. Wallace dalam Kusmiran (2015), “soft skill lebih mengacu pada ciri-ciri kepribadian, sosial kebiasaan perilaku yang dapat meliputi kemampuan untuk memfasilitasi komunikasi, melengkapi hard skill atau pengetahuan dari berbagai persepsi individu”. Kategori dari soft skill sendiri adalah kualitas pribadi, keterampilan interpersonal dari pengetahuan. Soft skill merupakan keterampilan dan kecakapan hidup, baik untuk diri sendiri maupun dengan masyarakat karena seseorang yang mempunyai soft skill akan terasa keberadaannya dalam masyarakat. “Soft skill meliputi beberapa diantaranya keterampilan berkomunikasi, keterampilan berbahasa, memiliki moral dan etika, dan keterampilan spiritual” (Elfindri, 2010).

Soft skills 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. Seseorang dengan penguasaan softskills yang baik akan mencerminkan kemampuan yang

melebihi dari kapasitas sebagai tenaga kerja. Kemampuan ini muncul dikarenakan yang bersangkutan secara mandiri mampu menggerakkan proses-proses internal untuk terus belajar, berusaha, dan menemukan sesuatu yang memberi keuntungan bagi pekerjaannya ataupun bagi pengembangan diri. Sehingga dengan demikian, soft skills penting untuk dikuasai karena diperlukan oleh seseorang untuk mengembangkan dirinya dalam melakukan pekerjaan (Hamida, 2012: 144).

Kinerja

Kebutuhan setiap organisasi atau perusahaan adalah terletak pada orang-orangnya (Rao, 2016), sehingga prestasi suatu organisasi tidak lepas dari prestasi setiap individu yang terlibat didalamnya. Oleh karena itu agar individu yang ada di dalam organisasi berkinerja tinggi, maka organisasi harus memperhatikan secara tepat dengan menghargai bakat-bakat mereka, mengembangkan kemampuan mereka serta menggunakannya secara tepat, sehingga organisasi akan menjadi dinamis dan berkembang dengan pesat.

Berdasarkan asumsi diatas menurut Simamora (2015) kinerja atau *performance* dapat diartikan sebagai hasil kerja yang dicapai seseorang sesuai dengan ketentuan yang berlaku dalam suatu kelompok atau organisasi kerja tertentu. Kinerja merupakan suatu pencapaian persyaratan-persyaratan pekerjaan tertentu yang akhirnya secara langsung dapat tercermin dari output yang dihasilkan baik jumlah maupun kualitasnya. Salah satu definisi tentang kinerja karyawan disampaikan oleh Bernardin dan Russel (2015) bahwa kinerja merupakan catatan perolehan yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama suatu periode waktu tertentu. Pengertian kinerja dari Bernardin tersebut seidentik dengan pengertian prestasi kerja menurut As'ad (1991) yang memberikan pengertian bahwa prestasi kerja yaitu hasil yang dicapai pada suatu periode waktu tertentu.

Dari beberapa pendapat di atas maka dapat diambil satu pengertian bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan kriteria yang ditetapkan.

3. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode penelitian survai, yaitu penelitian yang mengambil sampel dari suatu populasi serta menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data yang utama. Berdasarkan tujuan penelitian yang telah ditetapkan, maka jenis penelitian ini adalah *explanatory research*, yaitu jenis penelitian yang berusaha menjelaskan hubungan antara variabel - variabel penelitian dan menguji hipotesa yang telah di rumuskan sebelumnya. Oleh karenanya penelitian ini juga dinamakan penelitian uji hipotesa atau *testing research*. Walaupun uraiannya mengandung deskripsi, namun sebagai penelitian relasional fokusnya terletak pada penjelasan hubungan antar variabel. (Singarimbun, 2015).

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2013:72). Dijelaskan pula populasi (*population*) yaitu sekelompok orang, kejadian, atau segala sesuatu yang mempunyai karakteristik tertentu (Sugiyono, 2013:115), dan Arikunto (2014:101) mengatakan populasi (*universe*) adalah sebagian keseluruhan unsur-unsur yang mempunyai satu ciri atau beberapa ciri atau karakteristik yang sama.

Berdasarkan pengertian diatas maka dapat disimpulkan bahwa populasi penelitian merupakan keseluruhan obyek yang diteliti yang mempunyai satu atau beberapa ciri yang sama, adapun yang menjadi obyek atau sasaran dalam penelitian ini adalah karyawan Kantor PT. Ekosjaya Abadi Lestari Di Sidoarjo dengan jumlah karyawan sebanyak 44 orang.

Agar Penelitian ini dapat menggambarkan sifat populasi serta dapat menghasilkan gambaran yang dapat dipercaya dari sebuah populasi yang diteliti dan karena sasaran populasi mempunyai jumlah

yang sedikit, maka desain penelitian yang dipergunakan adalah penelitian populasi dengan jumlah responden sebanyak 44 orang. Teknik analisa data dengan menggunakan statistik deskriptif, yaitu statistic yang dipergunakan untuk menganalisa data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiyono,2013). Penggunaan statistic deskriptif dalam penelitian ini adalah untuk memberikan gambaran mengenai variabel bebas dan variabel terikat melalui penggunaan tabel frekuensi dan prosentase.

Teknik analisa data dengan menggunakan data statistik inferensial, yaitu analisis regresi untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, baik secara simultan maupun secara parsial. Tahapan yang ditempuh adalah Menentukan koefisien korelasi antara variabel bebas dengan variabel terikat secara parsial dengan teknik korelasi product moment. Menentukan koefisien korelasi antara variabel bebas dengan variabel terikat secara simultan dengan variabel terikat. Menentukan koefisien regresi antara variabel bebas dengan variabel terikat baik secara parsial maupun secara simultan. Model regresi yang digunakan adalah sebagai berikut :

$$Y = a + B_1 X_1 + B_2 X_2 + e$$

Keterangan :

- Y = Kinerja Karyawan
- B₀ = intersep
- B₁ & B₂ = Koefisien regresi X₁ & X₂
- X₁ = Gaya Kepemimpinan
- X₂ = *Soft Skill*
- e = Faktor Pengganggu

4. Hasil dan Pembahasan

Tabel berikut adalah hasil perhitungan dari uji regresi linier berganda dengan bantuan *.Statistical Package for Social Science*.

Tabel 4.12. Rekapitulasi Hasil analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	B	t	Sig t	Keterangan
Konstanta	0.455			
(X1)	0.555	2.105	0.041	Signifikan
(X2)	0.663	3.503	0.001	Signifikan
α	: 5 %			
R	: 0.727			
R Square	: 0.529			
F hitung	: 22.998			
Sig. F	: 0.000			

Sumber : Data Primer diolah

Berdasarkan tabel diatas, dapat diperoleh model regresi linier berganda sebagai berikut

Nilai konstanta sebesar 0.455 menunjukkan bahwa apabila variabel independen konstan atau sama dengan nol maka kinerja karyawan akan naik sebesar 0.455. Besarnya koefisien regresi β_1 adalah 0.555, hal ini menunjukkan bahwa dengan meningkatnya *Soft Skill* maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0.555. Besarnya koefisien regresi β_2 adalah 0.663, hal ini menunjukkan bahwa dengan meningkatnya variabel Gaya Kepemimpinan, maka akan meningkatkan produktivitas karyawan sebesar 0.663. Besarnya nilai koefisien korelasi berganda (R) adalah 0.727, hal ini menunjukkan bahwa besarnya hubungan antara *Soft Skill* dan Gaya Kepemimpinan, dengan kinerja karyawan adalah kuat. Besarnya nilai koefisien determinasi (R^2) adalah 0.529, hal ini menunjukkan bahwa besarnya pengaruh *Soft Skill*, Gaya Kepemimpinan, terhadap kinerja karyawan sebesar 0.529 atau (52.9 %) dan sisanya sebesar 0.471 atau 47.1% dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian.

Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda dapat disimpulkan bahwa *Soft Skill*, dan Gaya Kepemimpinan, secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Ekosjaya Abadi Lestari Di Sidoarjo. Demikian halnya secara parsial *Soft Skill*, dan Gaya Kepemimpinan, secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Ekosjaya Abadi Lestari Di Sidoarjo.

Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Biasworo juga mengadakan penelitian tentang analisis Kepemimpinan terhadap kinerja anggota PT. Ekosjaya Abadi Lestari Di Sidoarjo. Menemukan bahwa : Gaya Kepemimpinan yang terdiri dari perilaku instruksi, perilaku konsultasi, perilaku partisipasi, perilaku delegasi secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja anggota PT. Ekosjaya Abadi Lestari Di Sidoarjo. Kontribusi variabel gaya Kepemimpinan secara bersama-sama dengan kinerja anggota PT. Ekosjaya Abadi Lestari Di Sidoarjo sebesar 54,80 % terhadap kuantitas pekerjaan, sedangkan yang 45,20 % dijelaskan oleh variabel-variabel di luar penelitian, terhadap kuantitas pekerjaan sebesar 62,30 % sedangkan 38,70 % dijelaskan oleh variabel di luar penelitian dan terhadap ketepatan waktu sebesar 60,03 % dan yang 39,97 % dijelaskan oleh variabel di luar penelitian. Variabel gaya kepemimpinan situasional berpengaruh nyata terhadap kinerja anggota Dinas Kepemudaan Keolah-raga Propinsi Jawa Timur dengan $p < 0,05$.

Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Setiap organisasi maupun organisasi akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan organisasi akan tercapai. Salah satu cara yang ditempuh oleh organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawannya, misalnya dengan melalui pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi yang layak, pemberian motivasi, dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif (dalam Bambang Guritno dan Waridin, 2005:63).

Sukses tidaknya seorang karyawan dalam bekerja akan dapat diketahui apabila organisasi atau organisasi yang bersangkutan menerapkan system penilaian kinerja. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Prawirosentono, 2013). Jadi kinerja merupakan hal yang penting bagi organisasi atau organisasi serta dari pihak karyawan itu sendiri. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor baik yang berhubungan dengan tenaga kerja itu sendiri maupun yang berhubungan dengan lingkungan organisasi atau organisasi.

Berdasarkan penelitian diperoleh bahwa *Soft Skill* Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang mengikutipelatihan *Soft Skill* memperoleh kemampuan seperti bertanggung jawab kepercayaan diri, bersosialisasi, integritas, leadership, ketangguhan, dan mampu bekerja sama dalam tim sehingga dapat meningkatkan kompetensi yang dimiliki karyawan seperti meningkatkan manajerial kepemimpinan, meningkatkan kerja sama tim, meningkatkan kecakapan dalam berkomunikasi, meningkatkan inisiatif, dan pola pikir yang akan berdampak kepada peningkatan kinerja karyawan

Dari hasil yang didapatkan peneliti berdasarkan fakta setelah melakukan uji hipotesis variabel soft skill berpengaruh signifikan dengan variabel kinerja karyawan baik melalui pengujian parsial maupun secara bersamaan dengan variabel bebas lainnya. Secara garis besar soft skill di golongkan dalam dua kategori kemampuan seseorang dalam mengatur dirinya sendiri (intrapersonal skill) dan kemampuan seseorang dalam berhubungan dengan orang lain (interpersonal skill) yang termasuk dalam interpersonal skill adalah ketrampilan komunikasi, keterampilan motivasi, keterampilan kepemimpinan, keterampilan self marketing, keterampilan presentasi, kesadaran politik, memanfaatkan keberagaman, orientasi, pelayanan, empati, manajemen konflik dan kerja sama tim. Sedangkan interpersonal skill terdiri transformasi karakter, transformasi keyakinan, manajemen perubahan, manajemen stres, manajemen waktu, proses berfikir kreatif, tujuan pengaturan dan tujuan hidup, percaya diri, penilaian sifat, diri dan preferensi, kesadaran emosional, kelayakan dan pro aktif

Seorang pemimpin yang berhasil harus mampu menyesuaikan sikap pada perbedaan-perbedaan antara para bawahannya dengan merubah kondisi-kondisinya, disamping itu keberhasilan seorang pemimpin juga tergantung pada tingkat partisipasi bawahan di dalam penggunaan prosedur-prosedur pengambilan keputusan yang telah ada bagi para bawahannya dan tipe-tipe keputusan yang diambilnya. Seorang pemimpin dalam proses kepemimpinannya mempunyai perilaku yang berbeda satu dengan yang lainnya, yang disebut dengan gaya kepemimpinan.

Cara mempengaruhi bawahan dapat bermacam-macam diantaranya dengan memberi gambaran masa depan yang lebih baik, memberi perintah atau tugas, imbalan, wewenang, mempercayai bawahan, memberi penghargaan, memberi teladan, meminta saran atau pertimbangan, menegakkan disiplin, mendorong kemajuan, menciptakan perubahan, memberi hukuman dan lain-lain. Perbedaan perilaku pemimpin dalam organisasi akan mempengaruhi secara berbeda pada partisipasi individu dan perilaku kelompok. Hal ini sejalan dengan pendapat Menurut Hersey, dalam usaha untuk mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan, sangat diperlukan seorang pemimpin yang menggunakan gaya Kepemimpinan, yaitu pemimpin yang selain mempunyai kemampuan pribadi, juga mampu membaca keadaan bawahannya serta lingkungan kerjanya. Menurut Hersey, kepemimpinan adalah proses mempengaruhi kegiatan individu atau kelompok dalam usaha untuk mencapai tujuan dalam situasi tertentu. Kepemimpinan, model kepemimpinan dimana seseorang pemimpin harus menyesuaikan gaya kepemimpinannya (leadership style) dengan tahap pengembangan para bawahannya (follower development level) yakni berdasarkan sejauh mana kesiapan dari para bawahan tersebut untuk melaksanakan suatu tugas

Thoha (2015:207) mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain. Sedangkan menurut Harsey dan Blanchard (Dharma : 2014:178-191) bahwa tidak ada satu cara terbaik untuk mempengaruhi perilaku orang-orang. Gaya kepemimpinan mana yang harus diterapkan seseorang terhadap orang-orang atau sekelompok orang bergantung pada level kematangan dari orang-orang yang akan dipengaruhi pemimpin.

5. Kesimpulan

Secara simultan Pengaruh *Soft Skill* Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Ekosjaya Abadi Lestari Di Sidoarjo. Secara parsial, variabel Pengaruh *Soft Skill* Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Ekosjaya Abadi Lestari Di Sidoarjo. Gaya Kepemimpinan merupakan Pengaruh *Soft Skill* Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Ekosjaya Abadi Lestari Di Sidoarjo. Hal ini dapat dijelaskan bahwa, kinerja karyawan akan selalu meningkat pada saat karyawan memiliki *Soft Skill* yang tinggi dan juga pemimpin yang mengedepankan kepentingan bersama, makanya diperlukan strategi yang tepat dalam kepemimpinan sehingga terjadi peningkatan kinerja khususnya di PT. Ekosjaya Abadi Lestari Di Sidoarjo. Pemimpin perlu menerapkan gaya kepemimpinan yang baik dan efektif seperti Kepemimpinan kepada para karyawan sesuai dengan kondisi dan lingkungan tempat ia bekerja agar bawahan merasa nyaman

dengan dirinya sehingga arahan-arahan yang diberikan akan dapat dilaksanakan dengan baik oleh para bawahan dan otomatis akan meningkatkan kinerja. Perusahaan diharapkan dapat memberikan pelatihan soft skill terhadap para karyawan untuk meningkatkan mutu dan daya saing karyawan khususnya bagi perkembangan diri setiap individu agar dapat merespon dengan cepat dan tanggap dengan arahan-arahan yang diberikan. Hal ini akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Terkait dengan penelitian ini, diharapkan bagi para akademisi dan peneliti lain agar melakukan penelitian lanjutan/lebih dalam lagi antara lain melakukan penambahan variable-variabel lain yang di duga juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Lebih lanjut diharapkan agar melakukan modifikasi penelitian.

6. Referensi

- Arikunto, Suharsimi. 2015. *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Armansyah, 2015. Komitmen Organisasi dan Imbalan financial. <http://manbisnis.tripod.com/ld5.html> . Diakses 12 Oktober 2016.
- Djati, S, Pantja dan M. Khusaini, 2003. Kajian Terhadap Gaya Kepemimpinan Kompensasi, *Soft Skill*, dan Prestasi Kerja. *Jurnal manajemen & Kewirausahaan*. Vols. No.1.25-41. <http://puslft.petra.ac.id/journals/management> . Diakses 5 September 2016.
- Feinstein A, H. 2014. a study relationship between job satisfaction and organizational commitment among restaurant employees. <http://hotel.unlv.edu/pdf/jobSatisfaction.pdf> .Diakses 10 Oktober 2016
- Ghozali, I. 2003. *Analisis multivariate dengan program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang
- Glisson, C and Durick, M . 1988. Predictors of Job satisfaction and organizational commitment in human service organizations. *Administrative science quarterly*.
- Hunt, Chonko, Wood. 2012. Organizational Commitment and marketing. *Journal of Marketing*.49.
- Iverson R.D and Donna M. Buttigieg. 2013, Affective, Normative, and Continuance Commitment: Can "Right Kind" of Commitment be managed?. Department of management. Faculty of Economics & Commerce. Univ. Melbourne. <http://www.qooqle.com/> . Diakses 10 Oktober 2016.
- Kuntjoro, Zainuddin, S. 2015. *Soft Skill*. www.e-psikoloqi.com. Diakses 12 Januad.2016.
- Nicholson M.E.2003. Developing Organizational Commitment as part of corporate Conscience. Alliant International University. <http://www.aepp.net/2003/Developing.pdf> Diakses 10 Oktober 2016.
- Nimran, Umar. 2012. *Perilaku Organisasi*. Citra Media. Di Surabaya
- O'Reilly, C and Chatman, J. 2016. Organizational Commitment and Psychological attachman: The effect of Compliance, identification and internalization on prosocial Behavior. *Journal of Applied Psychology*. Vol 71
- Pribadi, Joni, D dan Mohammad Maskan. 2013. *Soft Skill dan Pengaruhnya Terhadap Prestasi Kerja*. Jurusan administrasi Niaga. Poltek. Unibraw. Malang. <http://www.google.com/>. Diakses 1 Mei 2016.
- Rao, T. V. (2016) *Penilaian Prestasi Kerja, Teori, dan Praktek*, Terjemahan Ny. L, Mulayana, Seri Manajemen, PT Pustaka Binaman Pressindo, Jakarta.
- Robbins, Stephen, P. (2016) *Perilaku Organsasi*, PT. Prehallindo, Jakarta.
- Santosa, Singgih (2013) *SPSS: Mengolah Data Statistik dan Manajemen*, Ghalia Indonesia.

- Santoso,S. 2014. *Buku Latihan SPSS statistik Parametrik*. PT. Gramedia. Jakarta
- Sujak , Abi. 1990. *Kepemimpinan manajer : Eksistensinya dalam Perilaku Organisasi*. Cetakan pertama. Rajawali. Jakarta.
- Umar, H. (2014) *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*, Edisi Revisi dan Perluasan, Penerbit: PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Wagner, John A III, Leana, Carrie R, Locke, Edwin A, Schweiger, David M. (2015) *Cognitive and Motivational Frameworks In US, Research on Participation: A Meta-Analysis of Primary Effects*, Journal of Organizational Behavior (JBH), vol:18, ISSI:1, p:49-65
- Vitasari. 2015. *Komitmen dalam Sumberdaya Manusia*. Tugas Akhir mata kuliah SDM.. <http://www.google.com/>. Diakses 10 Oktober 2016.