

PENGARUH SOFT SKILL TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA PT. HOME CREDIT INDONESIA GORONTALO

In Kuengo¹, Robiyati Podungge², Andi Yusniar Mendo³

Universitas Negeri Gorontalo, Gorontalo, Indonesia¹

Universitas Negeri Gorontalo, Gorontalo, Indonesia²

Universitas Negeri Gorontalo, Gorontalo, Indonesia³

E-mail: iinkuengo@gmail.com

Abstract: *The study aimed to examine and determine the effect of soft skills on work productivity with work motivation as a mediating variable at PT. Home Credit Indonesia Gorontalo. The study employed a quantitative approach with a descriptive method. The sampling technique employed was total sampling, involving 37 respondents who were marketing or sales employees. Data were collected using questionnaires, and data analysis was conducted through linear regression, path analysis, and the Sobel test. The results showed that soft skills had a significant effect on work motivation at PT. Home Credit Indonesia Gorontalo, with a t-count of 15.579 greater than the t-table value of 1.68830 and a significance value of 0.000, which is less than 0.05. Work motivation had a significant effect on work productivity, with a t-count of 3.003 greater than 1.68830 and a significance value of 0.005, which is less than 0.05. Soft skills did not have a significant effect on work productivity, as indicated by a t-count of 1.594, which is lower than 1.68830, and a significance value of 0.067, which is greater than 0.05. Soft skills had a significant effect on work productivity through work motivation, as indicated by the Sobel test, with a t-count of 3.0171 greater than 1.68830 and a significance value of 0.0025 less than 0.05, suggesting mediation. This suggests that work motivation functioned as a mediating variable in the relationship between soft skills and work productivity. The mediation test revealed that this study met the criteria for full or perfect mediation, where the direct effect of the independent variable on the dependent variable was not significant, but the effect became significant when the mediating variable was included.*

Keywords: *Work Productivity; Motivation; Soft Skills*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan mengetahui pengaruh soft skill terhadap produktivitas kerja dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi pada PT. Home Credit Indonesia Gorontalo. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh atau total sampling, jumlah sampel yang digunakan sebanyak 37 responden yaitu karyawan bidang marketing atau sales. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan analisis data dilakukan menggunakan regresi linier, analisis jalur dan uji sobel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, soft skill berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pada PT. Home Credit Indonesia Gorontalo dengan nilai t hitung 15,579 > t tabel 1,68830, sig. 0,000 < 0,05. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja dengan nilai t tabel 3,003 > 1,68830, sig. 0,005 < 0,05. Soft skill tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja dengan nilai t tabel 1,594 < 1,68830 sig. 0,067 > 0,05. Soft skill berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja PT. Home Credit Indonesia Gorontalo melalui motivasi kerja berdasarkan hasil uji sobel test dengan nilai t hitung 3,0171 > 1,68830, sig. 0,0025 < 0,05 yang berarti terjadi mediasi, dan motivasi kerja dapat menjadi mediasi pada pengaruh soft skill terhadap produktivitas kerja. Pengujian efek mediasi menunjukkan bahwa penelitian ini termasuk dalam kriteria full/perfect mediation yang dimana pengaruh variabel independen pada variabel dependen secara langsung tidak signifikan, tetapi pengaruhnya signifikan ketika melibatkan variabel mediasi.

Kata Kunci: *Produktivitas Kerja; Motivasi; Soft Skill*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan suatu bentuk pengaturan yang meliputi perencanaan, pelaksanaan, dan pengawasan sumber daya manusia yang menjadi salah satu bagian pendukung

dari keberhasilan suatu perusahaan (Kristanti dkk., 2023). Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen perusahaan yang berfokus pada sumber daya manusia. Tugas manajemen sumber daya manusia adalah mengelola unsur manusia secara baik agar menghasilkan pekerjaan dengan hasil maksimal dan memuaskan (Sutrisno, 2019). Keterampilan sumber daya manusia yang berkualitas merupakan suatu kebutuhan utama dalam sebuah perusahaan. Menurut Sutrisno, (2019), manajemen sumber daya manusia bertujuan untuk menciptakan kinerja produktif bagi para karyawannya. Kualitas sumber daya manusia yang baik sangat penting bagi suatu perusahaan, karena merupakan kebutuhan yang sangat umum bagi setiap perusahaan, salah satu cara yang dapat digunakan untuk menilai sumber daya manusia adalah produktivitas kerja, sumber daya manusia memegang peran utama dalam proses peningkatan produktivitas, karena alat produksi dan teknologi pada hakikatnya dikendalikan oleh sumber daya manusia.

Menurut Sutrisno, (2017), produktivitas kerja merupakan sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Produktivitas kerja karyawan merupakan faktor yang harus diperhatikan untuk pencapaian tujuan yang telah di tetapkan. Selanjutnya, menurut Busro, (2018) menyatakan bahwa produktivitas kerja merupakan kemampuan seseorang atau sekelompok orang untuk menghasilkan barang dan jasa dalam waktu tertentu yang telah ditentukan atau sesuai dengan rencana. Banyak teori yang memuat tentang faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan, faktor mempengaruhi produktivitas karyawan di antaranya, pelatihan, mental dan kemampuan fisik karyawan, dan hubungan antara karyawan dan atasan (Sutrisno, 2017). Dalam hal ini sebenarnya terdapat hubungan yang sangat erat antara produktivitas kerja perorangan dan produktivitas perusahaan. Dengan kata lain bahwa bila produktivitas kerja karyawan baik, maka kemungkinan besar produktivitas perusahaan akan baik pula. Karyawan akan produktif apabila mempunyai (*skill*) yang tinggi, bersedia bekerja karena digaji atau di beri upah sesuai dengan perjanjian dan mempunyai harapan untuk masa depan yang lebih baik.

PT. Home Credit Indonesia Gorontalo merupakan bagian perusahaan PT. *Home Credit* Indonesia yaitu perusahaan pembiayaan yang memberikan layanan pembiayaan bagi pelanggan yang berbelanja online maupun offline. Berikut adalah produktivitas kerja karyawan sales PT. Home Credit Indonesia Gorontalo pada bulan februari, maret dan april tahun 2023. Produktifitas dihitung berdasarkan hasil pencapaian dibagi dengan target yang sudah ditetapkan oleh perusahaan.

Tabel 1 Data Produktivitas Karyawan PT. Home Credit Indonesia Gorontalo

No	Bulan	Produktivitas Sales			
		Hasil (Penjualan/Unit)	Pendapatan	Target Pendapatan	% Pendapatan
1	Februari	264	1,900,986,850	3,570,000,000	53%
2	Maret	295	2,013,123,087	3,570,000,000	56%
3	April	378	2,734,971,215	3,570,000,000	77%

Sumber: PT. Home Credit Indonesia Gorontalo 2023

Berdasarkan tabel 1 di atas perusahaan mengalami kenaikan produktivitas, tetapi pada realisasinya target pendapatan perusahaan secara keseluruhan tidak mencapai 100% setiap bulannya. Kemudian, fakta bahwa perekrutan dilakukan dalam rentang waktu yang berdekatan untuk memenuhi kuota tenaga kerja mengalami penurunan karena faktor mengundurkan diri. Karyawan di PT. Home Credit Indonesia, tidak sedikit karyawan yang bekerja di dalam jangka waktu yang kurang dari 1 tahun. Persaingan antara kompetitor ataupun antara sesama karyawan yang PT. Home Credit yang ingin mencapai target yang ditentukan perusahaan mengharuskan karyawan untuk terus mengasah kemampuan dan keterampilan (*Soft Skill*). Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan (Irawatie, 2021) menyatakan adanya pengaruh *soft skill* terhadap produktivitas kerja. Dari keterangan di atas dapat di lihat bahwa permintaan dunia kerja terhadap kriteria calon karyawan semakin mengalami peningkatan, dunia kerja tidak hanya memprioritaskan pada kemampuan akademik atau keterampilan teknis (*Hard Skill*) yang tinggi saja, akan tetapi juga memperhatikan dan mempertimbangkan kecakapan nilai-nilai yang melekat pada seseorang atau yang sering dikenal dengan aspek ketampilan non teknis (*Soft Skill*). Hal ini di dukung oleh

penelitian yang dilakukan oleh (Hanafi dkk., 2022), yang menyatakan adanya pengaruh signifikan *soft skill* terhadap produktivitas kerja karyawan.

Menurut Saeful Zaman, (2013) *Soft skills* merupakan aktualisasi kecerdasan emosi, yang dasarnya terbagi ke dalam dua bagian, yaitu kompetensi intrapribadi dan interpersonal. Berdasarkan teori yang dikemukakan beberapa ahli dapat dilihat bahwa produktivitas kerja karyawan dipengaruhi beberapa faktor yang bisa menyebabkan naik turunnya produktivitas yang meliputi *soft skill* dan motivasi kerja karyawan. Motivasi kerja menjadi salah satu faktor mempengaruhi produktivitas kerja hal ini dibuktikan dengan salah satu hasil penelitian yang dilakukan oleh (Laksmiari, 2019) yang menyatakan adanya pengaruh signifikan motivasi terhadap produktivitas kerja. Motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada dalam diri seseorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan dari luar yang ada, pada intinya berkisar sekitar imbalan materi dan imbalan non materi yang dapat mempengaruhi hasil kerjanya secara positif atau secara negatif, dimana tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi orang yang bersangkutan (Rahmawati, 2019).

Hasil penelitian (Septianti & Pamuji, 2022) yang menyatakan adanya hubungan erat antara *soft skill* dan motivasi kerja. Untuk menggerakkan manusia agar sesuai dengan yang dikehendaki organisasi, maka haruslah dipahami motivasi manusia yang bekerja didalam organisasi tersebut, karena motivasi inilah yang menentukan perilaku orang-orang untuk bekerja, atau dengan kata lain perilaku merupakan cerminan yang paling sederhana dari motivasi. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Hamali, (2013) menyatakan terdapat pengaruh motivasi terhadap produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat di lihat *soft skill* yang tidak di kuasai dengan baik akan mengakibatkan penurunan produktivitas bahkan sampai dengan menjadi penyebab karyawan berhenti dari pekerjaannya. Selain itu, motivasi yang tidak tepat sasaran akan mengakibatkan karyawan malas sehingga terjadi penurunan produktivitas, karyawan yang malas sudah pasti hasil kerja akan kurang maksimal. Atas fenomena inilah, maka peneliti tertarik mengangkat judul; "Pengaruh Soft Skill Terhadap Produktivitas Kerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada PT. Home Credit Indonesia Gorontalo".

METODE PENELITIAN

Menurut (Sugiyono, 2020) metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif, dimana peneliti di harapkan dapat menggambarkan pengaruh *soft skill* terhadap produktivitas kerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh atau total sampling, jumlah sampel yang digunakan sebanyak 37 responden yaitu karyawan bidang marketing atau sales. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan analisis data dilakukan menggunakan regresi linier, analisis jalur dan uji sobel.

HASIL PENELITIAN

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk menentukan sah atau tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner dianggap valid jika pernyataannya dapat mengungkapkan apa yang dimaksudkan untuk diukur (Ghozali, 2018). Untuk menguji validitas, nilai r hitung dan nilai r tabel dibandingkan dengan degree of freedom (df)= $n-2$ dengan α 0,05. Jika r hitung lebih besar dari r tabel, maka butir pernyataan atau pernyataan tersebut dinyatakan valid, tetapi jika r hitung lebih kecil dari r tabel, maka butir pernyataan tersebut tidak valid. Oleh karena itu, jika masing masing indikator pernyataan mempunyai signifikansi dibawah 0,05 maka berarti dikatakan valid. Pada Uji Out 37 responden dan peneliti menggunakan rumus sebagai berikut, (df) = $n-2$, jadi $37-2 = 35$ maka didapati nilai 0,3246 sebagai r tabel. Adapun hasil pengujian validitas variabel independen dan variabel dependen, sebagai berikut;

Variabel Soft Skill (X)

Berdasarkan hasil uji validitas pada item pernyataan variabel *soft skill* menyatakan bahwa semua r hitung lebih besar dari r tabel. Hasil ini dapat disimpulkan bahwa kuisisioner yang digunakan adalah valid.

Variabel Motivasi Kerja (Z)

Berdasarkan hasil uji validitas pada item pernyataan variabel motivasi kerja menyatakan bahwa semua r hitung lebih besar dari r tabel. Hasil ini dapat disimpulkan bahwa kuisioner yang digunakan adalah valid.

Variabel Produktivitas Kerja (Y)

Berdasarkan hasil uji validitas pada item pernyataan variabel produktif kerja menyatakan bahwa semua r hitung lebih besar dari r tabel. Hasil ini dapat disimpulkan bahwa kuisioner yang digunakan adalah valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 2 Hasil Uji Realibilitas

Variabel	Jumlah Pernyataan	Cronbach's Alpha	Cutt Off	Keterangan
Soft Skill (X)	20	0,980	0,60	Reliabel
Motivasi Kerja (Z)	16	0,969		Reliabel
Produktivitas Kerja (Y)	16	0,982		Reliabel

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan tabel 2 hasil uji reabilitas, karena koefisien cronbach's alpha di atas lebih besar dari 0,60. Masing - masing dari variabel yang ditunjukkan dianggap dapat diandalkan, seperti yang ditunjukkan oleh hasil pengujian cronbach's alpha di atas.

Analisis Statistik Deskriptif

Dasar pengukuran penelitian ini mengacu pada kriteria skala berikut:

Tabel 3 Rentang Skala

No	Rata-Rata Skor	Presentase Skor	Kriteria
1	1 - 1,99	20,00% - 40,00%	Rendah
2	2 - 2,99	40,01% - 60,00%	Sedang
3	3 - 3,99	60,01% - 80,00%	Cukup Tinggi
4	4 - 4,99	80,01% - 100%	Tinggi

Sumber: Sugiyono (2020)

Hasil analisis deskriptif untuk masing-masing variabel penelitian terdiri dari soft skill (X), produktif kerja (Y), motivasi kerja (Z). Adapun statistik deskriptif dari masing-masing variabel tersebut secara keseluruhan tersaji dalam tabel berikut:

Hasil Analisis Deskripsi

Berdasarkan hasil analisis statistik deskriptif variabel *soft skill* menunjukkan bahwa seluruh indikator variabel termasuk dalam kategori sangat kuat. Adapun keterampilan kepemimpinan menjadi indikator dengan nilai frekuensi tertinggi yaitu sebesar 0,922 atau sebesar 92,2%.

Hasil Analisis Deskripsi Variabel Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil analisis statistik deskriptif variabel motivasi kerja (Z) menunjukkan bahwa seluruh indikator variabel termasuk dalam kategori sangat kuat. Kesempatan promosi menjadi indikator dengan nilai frekuensi tertinggi yaitu sebesar 0,924 atau sebesar 92,4%.

Hasil Analisis Deskripsi Variabel Produktivitas Kerja

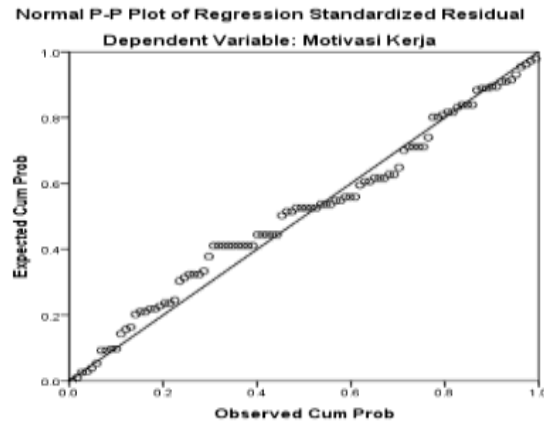
Berdasarkan tabel 4.12, hasil analisis statistik deskriptif variabel produktivitas kerja menunjukkan bahwa seluruh indikator variabel termasuk dalam kategori sangat kuat. Kuantitas kerja dan kualitas kerja menjadi indikator dengan nilai frekuensi tertinggi yaitu sebesar 0,908 atau sebesar 90,8%.

Hasil Analisis Jalur

Hasil Analisis Model Struktur 1 : Pengaruh Soft Skil Terhadap Motivasi Kerja

Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk melihat apakah data penelitian berdistribusi normal atau tidak, dasar pengambilan keputusan apakah data berdistribusi normal atau tidak dengan melihat pola sebaran titik di garis diagonal pada kurva probability plot. (Ghozali, 2018).

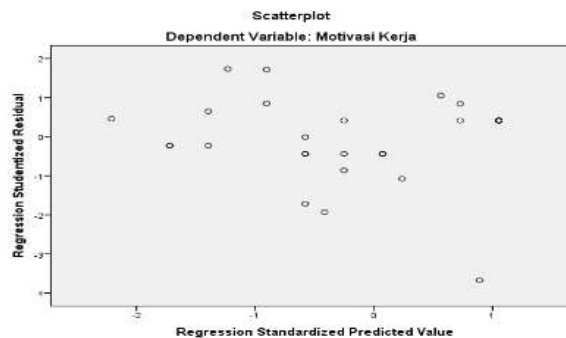


Gambar 1 Uji Normalitas P-Plot Model Struktur 1
 Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan pada kurva di atas, diperoleh kesimpulan bahwa data sampel yang diambil telah mengikuti sebaran distribusi normal, karena pola sebaran titik mengikuti garis diagonal.

Hasil Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model terjadi ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan dengan melihat sebaran titik pada grafik scatterplot.



Gambar 2 Scatterplot Model Struktur 1
 Sumber: Data diolah, 2025

Pola penyebaran dari titik-titik berada di atas dan di bawah 0 sumbu Y sehingga diambil kesimpulan model ini tidak memiliki gejala heteroskedastisitas.

Hasil Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas adalah uji yang dilakukan untuk memastikan apakah di dalam sebuah model regresi ada interkorelasi atau kolinearitas antar variabel bebas. Interkorelasi yaitu hubungan yang linear atau kuat antara satu variabel bebas, atau variabel prediktor dengan variabel prediktor lain di dalam sebuah model regresi.

Tabel 4 Hasil Uji Multikolinearitas Model Struktur 1

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Soft Skill	1.000	1.000

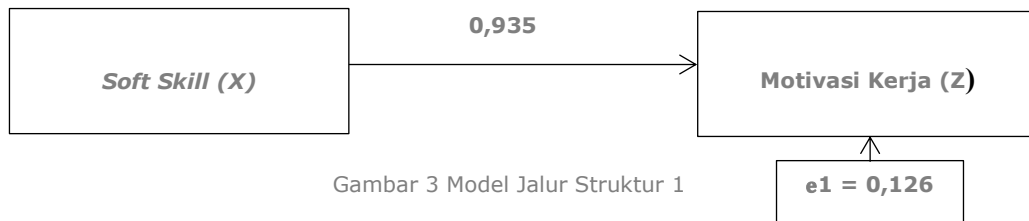
a. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Sumber: Data diolah,2025

Berdasarkan tabel 4 diketahui bahwa variabel independen tidak terjadi multikolinearitas, sebab hasil uji multikolinearitas menunjukkan variabel independen memiliki nilai tolerance lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10.

Hasil Uji Hipotesis Model Struktur 1

Berdasarkan hasil uji hipotesis model struktur 1 menunjukkan bahwa variabel soft skill memiliki t hitung sebesar 15,579 dengan signifikansi 0,000 dan nilai koefisien sebesar 0,935. Nilai t-tabel diperoleh dari tabel distribusi t dengan df (37 - 1) sebesar 1,68830. Dengan demikian $t \text{ hitung } 15,579 > t \text{ tabel } 1,68830$, sig. $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak H_a diterima, artinya *soft skill* berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pada PT. Home Credit Indonesia Gorontalo. Adapun model jalur struktur 1 dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 3 Model Jalur Struktur 1

Koefisien Determinasi

Tabel 5 Koefisien Determinasi Model Struktur 1

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.935 ^a	.874	.870	4.01479

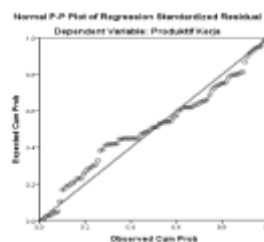
a. Predictors: (Constant), Soft Skill
 b. Dependent Variable: Motivasi Kerja

Sumber: Data diolah,2025

Berdasarkan tabel 5 diperoleh nilai koefisien determinasi R sebesar 0,935 yang menunjukkan tingkat hubungan variabel *soft skill* terhadap motivasi kerja. Sedangkan R square (R^2) diperoleh sebesar 0,874 yang artinya bahwa pengaruh *soft skill* terhadap motivasi kerja sebesar 0,874 atau 87,4 %.

Hasil Analisis Model Struktur 2: Pengaruh *Soft Skill* dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Hasil Uji Normalitas

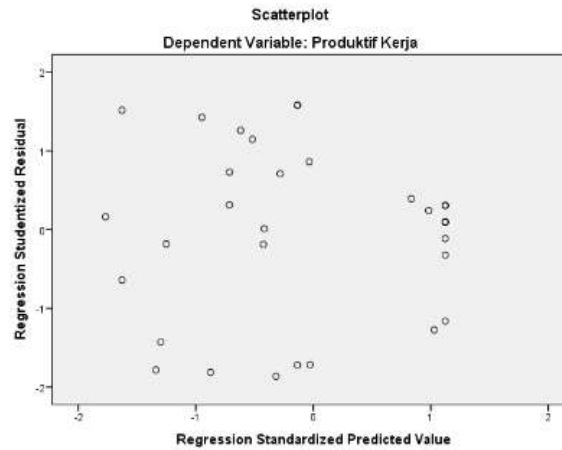


Gambar 4 Uji Normalitas P-Plot Model Struktur 2

Sumber: Data diolah,2025

Berdasarkan pada kurva di atas, diperoleh kesimpulan bahwa data sampel yang diambil telah mengikuti sebaran distribusi normal, karena pola sebaran titik mengikuti garis diagonal.

Hasil Uji Heterokedastisitas



Gambar 5 Scatterplot Model Struktur 2
 Sumber: Data diolah,2025

Berdasarkan gambar 4.5, Pola penyebaran dari titik-titik berada di atas dan di bawah 0 sumbu Y sehingga diambil kesimpulan model ini tidak memiliki gejala heteroskedastisitas atau tidak ada gangguan yang berarti dalam model ini.

Hasil Uji Multikolinearitas

Tabel 6 Uji Multikolinieritas

Model		Coefficients ^a	
		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Motivasi Kerja	.126	7.935
	Soft Skill	.126	7.935

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: Data diolah,2025

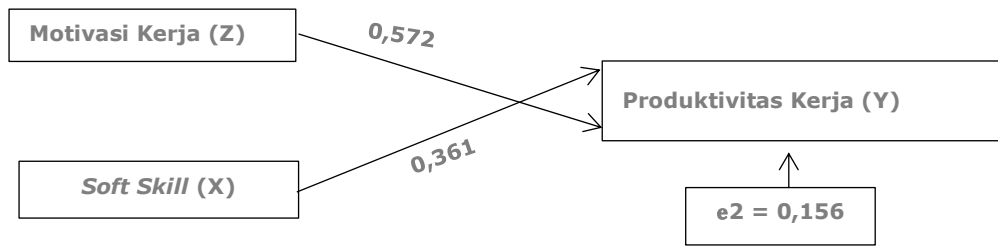
Berdasarkan tabel 6 diketahui bahwa variabel independen tidak terjadi multikolinearitas.

Hasil Uji Hipotesis Model Struktur 2

Uji hipotesis adalah metode statistik untuk menguji kebenaran suatu dugaan atau klaim (hipotesis) tentang populasi berdasarkan data sampel, dengan tujuan untuk membuat keputusan apakah dugaan tersebut dapat diterima atau ditolak secara objektif. Diketahui bahwa motivasi kerja memiliki nilai t hitung sebesar 3,003 dengan signifikansi sebesar 0,005. *Soft skill* memiliki nilai t hitung sebesar 1,594 dengan signifikansi sebesar 0,067 dan nilai t-tabel diperoleh dari tabel distribusi t dengan df (37 - 1) sebesar 1,68830. Dengan demikian, hasil uji hipotesis model struktur 2 dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Nilai t tabel variabel motivasi kerja 3,003 > 1,68830 dengan signifikansi 0,005 < 0,05, artinya Ho ditolak Ha diterima, maka motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pada PT. Home Credit Indonesia Gorontalo.
2. Nilai t tabel variabel soft skill 1,594 < 1,68830 dengan signifikansi 0,067 > 0,05, artinya Ho diterima Ha ditolak maka *soft skill* tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pada PT. Home Credit Indonesia Gorontalo.

Berdasarkan hasil uji hipotesis di atas, adapun model jalur pada struktur 2 dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 6 Model Jalur Struktur 2

Koefisien Determinasi

Tabel 7 Koefisien Determinasi Model Jalur Struktur 2

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.919 ^a	.844	.835	4.44154
a. Predictors: (Constant), Soft Skill, Motivasi Kerja				

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan tabel 7 diperoleh nilai koefisien determinasi R sebesar 0,919 yang menunjukkan tingkat hubungan variabel soft skill dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja.

Hasil Analisis Model Struktur 3: Pengaruh *Soft Skill* Terhadap Produktivitas Kerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi

Hasil Pengujian Model Jalur

Tabel 8 Uji Kesesuaian Model

Nama Variabel	F-Statistik	Sig.
<i>Soft Skill</i> Terhadap Motivasi Kerja	242,709	0,000
Motivasi Kerja, <i>Soft Skill</i> Terhadap Produktivitas Kerja	90,196	0,000

Sumber: Data diolah, 2025

Dari hasil tabel 4.19 di atas, dapat dijelaskan bahwa pengujian model struktur 1 yakni pengaruh *soft skill* terhadap motivasi kerja memiliki nilai F sebesar 242,709 dengan signifikansi sebesar 0,000. Sementara model struktur 2 pengujian terhadap pengaruh motivasi kerja, *soft skill* terhadap produktivitas kerja memiliki nilai F sebesar 90,196 dengan signifikansi sebesar 0,000. Nilai signifikansi ini mengandung arti *soft skill* layak untuk menjelaskan motivasi kerja, dan *soft skill* serta motivasi kerja layak menjelaskan produktivitas kerja.

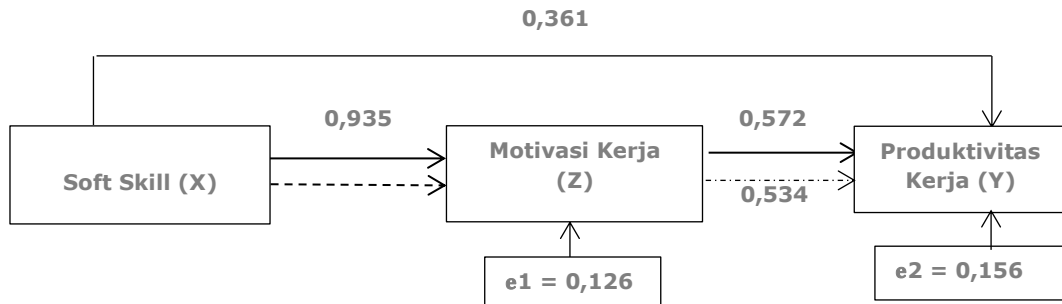
Berikut analisis statistik pengaruh *soft skill* terhadap produktivitas kerja dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi Pada PT. Home Credit Indonesia Gorontalo:

Tabel 10 Hasil Analisis Model Struktur 3

Pengaruh Antar Variabel	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung Melalui Motivasi Kerja (Sobel Test)
<i>Soft Skill</i> Terhadap Motivasi Kerja	0,935	0,534
Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja	0,572	
<i>Soft Skill</i> Terhadap Produktivitas Kerja	0,361	

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasarkan tabel 4.20 hasil analisis model struktur 3, hasil uji sobel test menghasilkan nilai t hitung sebesar 3,0171 dan nilai signifikan sebesar 0,0025 serta t tabel sebesar 1,68830. Nilai t hitung $3,0171 > 1,68830$ dan signifikansi sebesar $0,0025 < 0,05$ yang berarti terjadi mediasi, dan motivasi kerja dapat menjadi variabel mediasi pada pengaruh *soft skill* terhadap produktivitas kerja. Hasil ini juga memberikan kesimpulan bahwa *soft skill* berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja PT. Home Credit Indonesia Gorontalo melalui motivasi kerja.



Gambar 7 Model Jalur Struktur 3

PEMBAHASAN

Pengaruh *Soft Skill* Terhadap Motivasi Kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *soft skill* berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PT. Home Credit Indonesia Gorontalo. *Soft skill* karyawan memiliki peran penting dalam meningkatkan motivasi kerja. Pada PT. Home Credit Indonesia Gorontalo yang bergerak di bidang jasa keuangan, keberhasilan perusahaan sangat dipengaruhi oleh kualitas interaksi karyawan dengan nasabah. Oleh karena itu, karyawan dengan kecerdasan emosional tinggi akan lebih mudah beradaptasi dengan target kerja, menghadapi tekanan dari nasabah, serta tetap menjaga kualitas layanan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Setiarini, (2022), menyatakan bahwa *soft skill* berpengaruh terhadap motivasi kerja. *Soft skill* memiliki hubungan erat dengan motivasi kerja, terutama dalam organisasi jasa yang menuntut interaksi intensif dengan pelanggan. Karyawan dengan *soft skill* tinggi, khususnya komunikasi dan kerjasama tim, memiliki tingkat motivasi lebih baik dibandingkan karyawan dengan *soft skill* rendah. Penelitian ini menegaskan bahwa hubungan positif antara *soft skill* dan motivasi kerja bersifat konsisten di berbagai organisasi. Dengan demikian, hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa *soft skill* berperan sebagai faktor penting yang mendorong motivasi kerja. Oleh karena itu, strategi perusahaan dalam meningkatkan motivasi kerja tidak bisa dilepaskan dari upaya peningkatan *soft skill* karyawan.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil analisis variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja PT. Home Credit Indonesia Gorontalo. Motivasi kerja terdiri dari evaluasi kinerja, kenaikan gaji, bonus dan kesempatan promosi. Hasil ini menunjukkan motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang berperan penting dalam produktivitas kerja karyawan. Hasil analisis statistik deskriptif pada variabel motivasi kerja menunjukkan bahwa secara keseluruhan seluruh indikator berada dalam kategori sangat kuat. Hasil ini memberikan gambaran bahwa karyawan PT. Home Credit Indonesia Gorontalo memiliki tingkat motivasi yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaannya. Hal ini mencerminkan adanya kesadaran dan dorongan yang besar dari karyawan untuk mencapai target, mempertahankan kualitas kerja, serta berkontribusi terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Indikator motivasi kerja dengan nilai tertinggi adalah kesempatan promosi. Kesempatan promosi memberikan harapan dan peluang peningkatan status serta tanggung jawab yang lebih tinggi, berdampak pada memotivasi karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerja. Dengan demikian, manajemen perusahaan harus menjadikan motivasi kerja sebagai fokus utama dalam strategi peningkatan produktivitas kerja.

Temuan ini mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Fransiska, (2019), menjelaskan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

Pengaruh *Soft Skill* Terhadap Produktivitas Kerja

Berdasarkan hasil analisis variabel *soft skill* tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja PT. Home Credit Indonesia Gorontalo. *Soft skill* terdiri dari kemampuan komunikasi, kecerdasan emosional, keterampilan berpikir, etika dan keterampilan kepemimpinan. Hasil ini mengindikasikan bahwa meskipun karyawan memiliki kemampuan komunikasi, kepemimpinan, etika, maupun kecerdasan emosional yang baik dan keterampilan berpikir tidak serta-merta membuat produktivitas kerja karyawan meningkat. *Soft skill* hanya menjadi potensi atau modal dasar yang perlu didorong oleh faktor lain agar dapat teraktualisasi dalam bentuk kinerja nyata.

Hasil ini dapat dipahami bahwa produktivitas karyawan PT. Home Credit Indonesia Gorontalo, tidak hanya bergantung pada kemampuan interpersonal. *Soft skill* sering dipandang sebagai faktor penting bagi keberhasilan karyawan di dunia kerja. Namun, dalam konteks penelitian ini, kemampuan seperti komunikasi, kepemimpinan, kerja sama tim, dan kecerdasan emosional yang termasuk dalam indikator *soft skill* ternyata tidak memberikan dampak nyata terhadap pencapaian target produktivitas. Kondisi ini menunjukkan bahwa *soft skill* lebih berperan sebagai modal dasar atau potensi, bukan faktor yang secara langsung menentukan tingkat produktivitas karyawan. Hasil penelitian ini didukung oleh Siregar, (2020) menyatakan bahwa *soft skill* tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

Pengaruh *Soft Skill* Terhadap Produktivitas Kerja Dimediasi oleh Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil analisis model dengan menggunakan uji Sobel menunjukkan bahwa terdapat pengaruh mediasi dalam hubungan antara *soft skill* dan produktivitas kerja karyawan PT. Home Credit Indonesia Gorontalo. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa *soft skill* berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja PT. Home Credit Indonesia Gorontalo melalui motivasi kerja. *Soft skill* memang tidak terbukti berpengaruh secara langsung terhadap produktivitas kerja, namun menjadi signifikan ketika melalui motivasi kerja.

Hasil penelitian ini menunjukkan adanya fenomena *full mediation* atau *perfect mediation*, sebagaimana yang telah dikemukakan oleh Baron dan Kenny (1986) mengenai uji mediasi. Mediasi penuh terjadi ketika pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen tidak signifikan secara langsung, tetapi menjadi signifikan ketika melalui variabel mediasi. Dengan demikian, motivasi kerja menjadi jembatan yang menghubungkan *soft skill* dengan produktivitas kerja.

Soft skill lebih berfungsi sebagai potensi atau modal dasar, sementara motivasi kerja bertindak sebagai penggerak yang menentukan sejauh mana potensi tersebut dapat diaktualisasikan. Karyawan yang termotivasi tinggi memiliki dorongan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan tepat waktu, menjaga kualitas kerja, serta berusaha melebihi target yang ditetapkan. Tanpa motivasi yang kuat, *soft skill* hanya menjadi kemampuan dasar yang tidak dimanfaatkan untuk mendukung pencapaian target perusahaan.

Bagi PT. Home Credit Indonesia Gorontalo, hal ini sangat relevan. produktivitas karyawan di perusahaan jasa keuangan ini sangat dipengaruhi oleh target penjualan, pencapaian administrasi, ketepatan pelayanan, serta disiplin waktu.

KESIMPULAN

1. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa *soft skill* berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Home Credit Indonesia Gorontalo.
2. Hasil penelitian ini menegaskan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Home Credit Indonesia Gorontalo.
3. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *soft skill* tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Home Credit Indonesia Gorontalo.
4. Hasil pengujian mediasi melalui uji Sobel menunjukkan bahwa *soft skill* berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Home Credit Indonesia Gorontalo melalui motivasi kerja.

SARAN

Bagi Perusahaan

Perusahaan perlu menyadari bahwa *soft skill* karyawan merupakan salah satu modal penting dalam membangun motivasi dan meningkatkan kinerja. Oleh karena itu, manajemen disarankan untuk meningkatkan program pelatihan *soft skill* secara berkelanjutan, mengintegrasikan *soft skill* dengan sistem motivasi kerja, meningkatkan kualitas evaluasi kinerja.

Bagi Peneliti Selanjutnya

Agar hasil penelitian lebih komprehensif dan dapat digeneralisasi, peneliti berikutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain yang relevan, seperti kepuasan kerja, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, maupun lingkungan kerja, untuk melihat pengaruh yang lebih luas terhadap produktivitas karyawan. Menggunakan metode penelitian campuran (mixed methods) agar mampu menggali lebih dalam hubungan antar variabel, baik dari sisi kuantitatif maupun kualitatif. Melakukan penelitian di sektor industri yang berbeda dan memperluas periode penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardana, I. K., Mujiati, N. W., & Utama, I. W. M. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu.
- Ahadi, A., Suryani, A., & Sudirman, S. (2023). Pengaruh Profesionalisme dan Soft Skill terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening pada Pengadilan Negeri Jambi. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 8(2), 1733. <https://doi.org/10.33087/jmas.v8i2.1460>
- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia* (1 ed.). PT. Erlangga.
- Binol, D. P., Podungge, R., & Tantawi, R. (2025). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Honda Nengga Mobilindo Gorontalo. *EL-Economia*, 2(1), 11–17.
- Eksan, Z. M., Asi, L. L., & Podungge, R. (2025). Pengaruh Kompetensi Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PDAM Tirta Boalemo. *As-Syirkah : Islamic Economics & Financial Journal*, 4(1), 110–126. <https://doi.org/10.56672/assyirkah.v4i1.416>
- Elbadiansyah. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. IRDH. <https://openlibrary.telkomuniversity.ac.id/>
- Elfindri, Rumengan, J., Wello, M. B., Tobing, P., Eriyani, Z. E., & Indra, R. (2011). *Soft Skills Untuk Pendidik*. Baduouse Media.
- Faslah, R., & Savitri, M. T. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan PT. Kabelindo Murni, Tbk. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis (JPEB)*, 1(2), 40–53. <https://doi.org/10.21009/jpeb.001.2.3>
- Fransiska, A. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Produktivitas Kerja. *PRODU: Prokurasi Edukasi Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 1(1), 91–99. <https://doi.org/10.15548/p-prokurasi.v1i1.1956>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Universitas Diponegoro.
- Hamali, A. Y. (2013). Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Kerja: Studi Kasus pada PT X Bandung. *The Winners*, 14(2), 77. <https://doi.org/10.21512/tw.v14i2.647>
- Hanafi, K. K., Lestari, M., Wulandari, H. P., & Pujiyanto, W. E. (2022). Pengaruh Motivasi Instrinsik dan Soft Skill Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada CV. Panda Food Industry. *Braz Dent J.*, 2.
- Haris, N. A. (2022). Pengaruh Soft Skill Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Santosa Utama Lestari Unit Corn Dryer Gowa. In *Skripsi UMM Makasar*. https://digilibadmin.unismuh.ac.id/upload/31818-Full_Text.pdf
- Hasibuan, M. S. . (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Irawati, S. A. (2020). Pengaruh Soft skill dan Hard skill Terhadap Kinerja Pada PT. Cahaya Indah Madya Pratama Lamongan. *Eco-Entrepreneurship, Vol 6 No 1 Des 2020 multiple, Vol 6*(No 1), 97–107. <https://journal.trunojoyo.ac.id/eco-entrepreneur/article/view/11795>

- Ibura, S. D., Dama, H., & Mendo, A. Y. (2025). Pengaruh kepuasan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada kantor dinas pendidikan di kabupaten boalemo. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 8(1), 459–467
- Irawatie, N. (2021). *Pengaruh Soft Skill dan Iklim Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai (Suatu Studi pada Unit Pelaksana Teknis (UPT) Cibeunying Departemen Pekerjaan Umum (DPU) Kota Bandung)*.
- Kristanti, D., Charviandi, A., Juliawati, P., Harto, B., Astuti, T., Ginting, N., Rijal, Nurisman, H., Barlian, B., Patimah, T., Saprudin, Triono, F., Rambe, M. T., Mulyana, K. E., & Manap, A. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (M. Silalahi (ed.); Vol. 01). CV. EUREKA MEDIA AKSARA.
- Laksmiari, N. P. P. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan Teh Bunga Teratai Di Desa Patemon Kecamatan Serrit. *Jurnal Pendidikan Ekonomi*, 11. <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/JJPE/article/view/20066/12037>
- Mustikawati, R. I., Nugroho, M. A., Setyorini, D., Novi, A., Yushita, A. N., & Timur, R. P. (2016). Analisis Kebutuhan Soft Skill Dalam Mendukung Karir Alumni Akuntansi. *Jurnal Pendidikan Akuntansi Indonesia*, 14(2), 13–20.
- Putri, E., & Hasan, M. (2019). Analisis Pengaruh Soft Skills terhadap Motivasi Kerja Karyawan Hotel di Bandung. *Jurnal Pariwisata Dan Bisnis*, 6(1), 55–68.
- Rahmawati, D. (2019). *Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PR. Fajar Berlian Tulungagung*. 1(1), 1–16.
- Ratnasari, S. L., & Thiyarara, O. A. (2020). *Pengaruh Hard Skill, Soft Skill, dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Pegawai Peserta Pelatihan*. 7(2), 221–232.
- Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Di PT. Inko Java Semarang. *Among Makarti*, 11(1), 28–50. <https://doi.org/10.52353/ama.v11i1.160>
- Santoso, S. (2013). *Stasistika Ekonomi plus Aplikasi SPSS*. Umpo Press.
- Septianti, D., & Pamuji, M. (2022). Analisis Self Actualization, Soft Skill dan Iklim Organisasi Terhadap Motivasi Kerja. *Strategi*, 12(1).
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Manajemen* (Setiawami (ed.); Cetakan Ke).
- Susilo, M. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi 5). BPF.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetak Ke-1). Prananda Media Grup.
- Sarman Sinaga. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Trikarya Cemerlang Medan. *Jurnal Ilmiah METADATA*, 2, 159–169.
- Setiarini, H., Prabowo, H., & Gultom, C. (2022). *Pengaruh Soft Skill Dan Pengalaman Magang Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Mahasiswa Feb Universitas Pgrri Semarang)*. 10(2), 195–204.
- Utomo, H. (2010). Kontribusi Soft Skill Dalam Menumbuhkan Jiwa Kewirausahaan. *Jurnal Ilmiah Among Makarti*, 3(5), 95–104. <http://jurnal.stieama.ac.id/index.php/ama/article/view/20/18>
- Utama, R., & Yusuf. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas pada Pegawai Dinas Pendidikan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya*, 10(1), 12–25.
- Wahyuni. (2016). *Pengaruh Hard Skill dan Soft Skill Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan*.

Widiastuti, T., Aditya, E. M., & Paramita, E. S. (2014). *Soft Skill Sebagai Upaya Peningkatan Kualitas Layanan Satu Pintu di Kota Semarang*. 140.

Widodo, S. E. (2018). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Edisi 3). Pustaka Pelajar.

Wilson, B. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga.