

# PENGARUH PELATIHAN HARDSKILL DAN SOFTSKILL TERHADAP KOMPETENSI PESERTA PEMAGANGAN KE JEPANG PADA MIRAI GROUP SUMATERA

<sup>1</sup>Rizki Wulanita Batubara, <sup>2\*</sup>Rakhmawati Purba, <sup>3</sup>Rumiris Siahaan, <sup>4</sup>Shofyan Roni

<sup>1,2,3</sup>STIE Bina Karya, Tebing Tinggi

<sup>4</sup>Universitas Potensi Utama

e-mail: <sup>1</sup>rizkiwulanitabatubara@gmail.com, <sup>2\*</sup>rakhma.purba@gmail.com, <sup>3</sup>jordanambarita8@gmail.com,

<sup>4</sup>ronie.snr82@gmail.com

*Abstract: This study aims to analyze the extent to which hard skill and soft skill training influences the competence of internship participants to Japan implemented by Mirai Group Sumatera. Through a deep understanding of the relationship between the two types of training with increased competence, it is expected to provide constructive input in efforts to develop training programs that are more effective and relevant to the needs of the industrial world in Japan. The number of respondents was 47 participants of the Internship Training to Japan of the Mirai Group Sumatera Foundation.*

*Keywords: Hardskill, Softskill, Competencies*

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis sejauh mana pengaruh pelatihan hardskill dan softskill terhadap kompetensi peserta pemagangan ke Jepang yang dilaksanakan oleh Mirai Group Sumatera. Melalui pemahaman yang mendalam terhadap hubungan antara kedua jenis pelatihan tersebut dengan peningkatan kompetensi, diharapkan dapat memberikan masukan yang konstruktif dalam upaya pengembangan program pelatihan yang lebih efektif dan relevan dengan kebutuhan dunia industri di Jepang. Jumlah responden sebanyak 47 orang Peserta Pelatihan Pemagangan ke Jepang Yayasan Mirai Group Sumatera.

**Kata Kunci:** Hardskill, Softskill, Kompetensi

## PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi dan perkembangan industri yang semakin pesat, kebutuhan akan sumber daya manusia yang kompeten menjadi sangat krusial. Salah satu upaya untuk meningkatkan kualitas tenaga kerja adalah melalui program pelatihan yang terstruktur, baik dari segi hardskill maupun softskill. Hardskill merujuk pada kemampuan teknis yang dapat diukur dan diajarkan secara formal, seperti keterampilan operasional dan teknis sesuai bidang pekerjaan. Sementara itu, softskill mencakup kemampuan non-teknis seperti komunikasi, kerja sama tim, kedisiplinan, dan etika kerja yang tidak kalah penting dalam dunia kerja.

Mirai Group Sumatera sebagai lembaga yang menyelenggarakan program pemagangan ke Jepang memiliki peran strategis dalam menyiapkan peserta yang tidak hanya unggul secara teknis, tetapi juga memiliki kepribadian dan sikap kerja yang sesuai dengan standar industri internasional. Untuk itu, pelatihan yang diberikan kepada calon peserta pemagangan mencakup aspek hardskill dan softskill secara seimbang. Kompetensi merupakan kapasitas seseorang dalam menyelesaikan suatu tugas secara tepat dan unggul, yang didasari oleh tiga aspek utama, yaitu pengetahuan, keterampilan, dan sikap (Setia, 2020).

Kompetensi memegang peranan penting dalam keberhasilan program magang ke Jepang, khususnya dalam mempersiapkan peserta untuk menghadapi tantangan di lingkungan kerja internasional yang disiplin, profesional, dan berstandar tinggi. Dalam konteks ini, kompetensi tidak hanya mencakup keterampilan teknis (*hardskill*) seperti kemampuan mesin, perakitan, atau bidang teknis lainnya, tetapi juga melibatkan aspek non-teknis (*softskill*) seperti kedisiplinan, etos kerja, komunikasi, dan kemampuan beradaptasi.

Peserta magang yang memiliki kompetensi yang baik cenderung lebih siap secara mental, fisik, dan sosial dalam menghadapi tekanan kerja di Jepang, yang dikenal dengan budaya kerja yang ketat dan berorientasi pada hasil. Mereka juga mampu menjalankan tugas dengan lebih efisien, bekerja



sama dalam tim lintas budaya, serta mengikuti aturan dan etika kerja yang berlaku. Hal ini tentu saja meningkatkan kinerja peserta dan memperbesar peluang mereka untuk sukses selama masa magang.

Selain itu, kompetensi yang kuat menjadi indikator bahwa peserta telah melewati proses pelatihan dan seleksi yang baik. Lembaga pengirim, seperti Mirai Group Sumatera, juga lebih dipercaya oleh pihak Jepang apabila peserta yang dikirim menunjukkan kompetensi tinggi. Dengan demikian, peningkatan kompetensi bukan hanya berdampak pada individu peserta, tetapi juga memperkuat reputasi lembaga pelatihan dan keberlanjutan program magang itu sendiri.

Program magang ke Jepang merupakan salah satu kesempatan strategis bagi generasi muda Indonesia untuk mengembangkan keterampilan teknis (*Hardskill*) sekaligus memperluas wawasan budaya dan etos kerja. Namun, untuk benar - benar sukses dan berkembang selama program magang tersebut, peserta tidak hanya dituntut memiliki kemampuan teknis, tetapi juga (*Softskill*) yang kuat.

Menurut (Hikmah et al., 2023) *Hardskill* merupakan kemampuan dalam menguasai pengetahuan, teknologi, dan keterampilan teknis yang sesuai dengan bidang keilmuan tertentu. *Hardskill* mencerminkan hasil pembelajaran yang menghasilkan keahlian teknis yang relevan dengan suatu disiplin ilmu. Sedangkan *Softskill* adalah kemampuan untuk memotivasi diri sendiri dan mengambil tanggung jawab atas masalah-masalah kecil hingga masalah tersebut dapat diselesaikan (Raihan Ardha et al., 2024).

Kompetensi peserta pemagangan pada Yayasan Mirai Group Sumatera mengikuti standart yang telah ditetapkan oleh Pemerintah. Sebelum diberangkatkan bekerja ke Jepang, peserta akan diberikan pelatihan khusus selama 6 bulan sampai 8 bulan, atau sampai 1 tahun.

Yayasan Mirai Group Sumatera program magang ke Jepang sudah banyak yang berhasil lulus dengan pealtihan yang dilakukan, sehingga kompetensi tersebut dimiliki para peserta sesuai standart yang dibutuhkan untuk bekerja di Jepang. Peningkatan kompetensi berdasarkan pelatihan dalam pemagangan ke Jepang mengingat sistem pemberian pelatihan hard skill dan soft skill yang dimaksudkan untuk memberikan peluang bagi para peserta dalam mengembangkan potensi yang dimilikinya.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis sejauh mana pengaruh pelatihan *hardskill* dan *softskill* terhadap kompetensi peserta pemagangan ke Jepang yang dilaksanakan oleh Mirai Group Sumatera. Melalui pemahaman yang mendalam terhadap hubungan antara kedua jenis pelatihan tersebut dengan peningkatan kompetensi, diharapkan dapat memberikan masukan yang konstruktif dalam upaya pengembangan program pelatihan yang lebih efektif dan relevan dengan kebutuhan dunia industri di Jepang.

## KAJIAN TEORI

### Kompetensi

Menurut (Setia, 2020) Kompetensi merupakan kapasitas seseorang dalam menyelesaikan suatu tugas secara tepat dan unggul, yang didasari oleh tiga aspek utama, yaitu pengetahuan, keterampilan, dan sikap.

Menurut Wibowo dalam (Haryono et al., 2024) Kompetensi merupakan suatu kemampuan yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan yang berlandaskan pengetahuan serta sikap kerja yang dituntut dalam pekerjaan tersebut. Penelitian sebelumnya yang diteliti oleh (Raihan Ardha et al., 2024), menyatakan bahwa variabel *hardskill* dan *softskill* berpengaruh secara simultan terhadap kompetensi pegawai pada PT. Bank Sumut Syariah KCP Lubuk Pakam.

Indikator kompetensi menurut (Mulyasari et al., 2020):

1. Keyakinan dan nilai - nilai
2. Keterampilan
3. Pengalaman
4. Karakteristik Kepribadian
5. Motivasi
6. Kemampuan Intelektual
7. Budaya Organisasi

### *Hardskill*

Menurut (Hikmah et al., 2023) *Hardskill* merupakan kemampuan dalam menguasai pengetahuan, teknologi, dan keterampilan teknis yang sesuai dengan bidang keilmuan tertentu.



Hardskill mencerminkan hasil pembelajaran yang menghasilkan keahlian teknis yang relevan dengan suatu disiplin ilmu. Menurut (Putri et al., 2023) Kemampuan *hardskill* mencakup segala aspek yang berkaitan dengan penguasaan teori sebagai landasan dalam melakukan analisis. Penelitian sebelumnya yang diteliti oleh (Raihan Ardha et al., 2024), menyatakan bahwa variabel *hardskill* berpengaruh terhadap kompetensi pegawai pada PT. Bank Sumut Syariah KCP Lubuk Pakam.

Indikator *hardskill* menurut Nurhidayati dalam (Hikmah et al., 2023) terdiri dari:

1. Keterampilan teknis
2. Ilmu Pengetahuan
3. Ilmu Teknologi

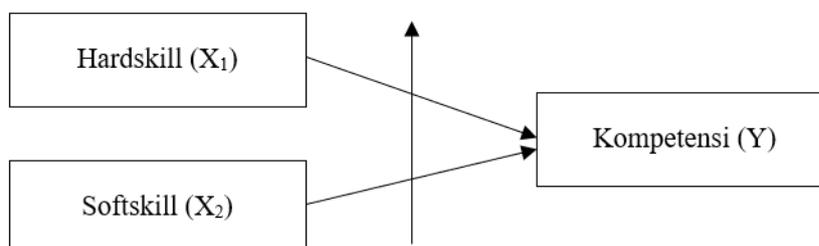
#### **Softskill**

Menurut (Hikmah et al., 2023) *Softskill* merujuk pada kemampuan personal dan interpersonal yang dapat meningkatkan dan mengoptimalkan kinerja seseorang. Meskipun berupa keterampilan non-teknis yang tidak tampak secara fisik, *softskill* sangat penting dalam mendukung kesuksesan individu. *Softskill* adalah kemampuan untuk memotivasi diri sendiri dan mengambil tanggung jawab atas masalah - masalah kecil hingga masalah tersebut dapat diselesaikan (Raihan Ardha et al., 2024). Penelitian sebelumnya yang diteliti oleh (Raihan Ardha et al., 2024), menyatakan bahwa variabel *softskill* berpengaruh terhadap kompetensi pegawai pada PT. Bank Sumut Syariah KCP Lubuk Pakam.

Indikator *softskill* menurut (Hikmah et al., 2023) sebagai berikut:

1. Kemampuan komunikasi
2. Kecerdasan emosional
3. Keterampilan berfikir dan menyelesaikan masalah
4. Etika
5. Keterampilan kepemimpinan

#### **Kerangka Konseptual**



**Gambar 1. Kerangka Konseptual**

#### **Hipotesis Penelitian**

Hipotesis yang dirumuskan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

H<sub>1</sub>: *Hardskill* berpengaruh terhadap kompetensi peserta pemagangan ke jepang pada mirai group sumatera.

H<sub>2</sub>: *Softskill* berpengaruh terhadap kompetensi peserta pemagangan ke jepang pada mirai group sumatera.

H<sub>3</sub>: *Hardskill* dan *Softskill* berpengaruh secara simultan terhadap kompetensi peserta pemagangan ke jepang pada mirai group sumatera.

#### **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini mengumpulkan data melalui penyebaran kuesioner kepada 47 responden yang merupakan peserta Pelatihan Pemagangan ke Jepang dari Yayasan Mirai Group Sumatera, dengan menggunakan metode sensus. Data yang diperoleh kemudian dianalisis menggunakan pendekatan kuantitatif, yang mencakup uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, uji hipotesis melalui uji t dan uji f, serta analisis koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) dengan menggunakan alat analisis statistik SPSS 25.

#### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

##### **Karakteristik Responden**



Setelah kuesioner diuji validitas dan reliabilitasnya sebagai instrumen penelitian, kuesioner kemudian disebarakan kepada seluruh responden. Selanjutnya, hasil uji asumsi klasik menunjukkan bahwa data yang diperoleh dari kuesioner berdistribusi normal. Namun, dari keseluruhan kuesioner yang disebarakan, hanya 47 kuesioner yang memenuhi syarat untuk dianalisis. Data karakteristik responden yang diperoleh dari kuesioner tersebut dapat dilihat pada Tabel 1 berikut ini:

**Tabel 1. Karakteristik Responden**

Karakteristik	Jumlah (n)	Persentase
<b>Usia</b>		
≤ 20	16	34%
21 – 30	26	55%
≥ 30	5	11%
<b>Gender</b>		
Laki-Laki	38	81%
Perempuan	9	19%
<b>Pendidikan</b>		
SMA	27	57%
SMK	20	43%

Sumber: Data diolah, 2025

Karakteristik responden berdasarkan usia menunjukkan bahwa kelompok usia yang paling dominan adalah antara 21 hingga 30 tahun, dengan jumlah 26 orang (55%). Responden yang berusia di bawah 20 tahun berjumlah 16 orang (34%), sementara yang berusia di atas 31 tahun berjumlah 5 orang (11%). Dari data ini, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden berusia antara 21 hingga 30 tahun.

Untuk karakteristik berdasarkan jenis kelamin, mayoritas responden adalah laki-laki, dengan jumlah 38 orang (81%), sedangkan responden perempuan berjumlah 9 orang (19%).

Berdasarkan tingkat pendidikan, mayoritas responden memiliki latar belakang pendidikan SMA, sebanyak 27 orang (57%), sementara yang berpendidikan SMK berjumlah 20 orang (43%).

### Pengujian Hipotesis

Hipotesis adalah dugaan sementara yang diajukan peneliti terhadap suatu masalah atau hubungan antar variabel yang akan dibuktikan melalui penelitian ilmiah (Batubara et al., 2023). Berikut adalah hasil uji pengolahan data melalui aplikasi SPSS 25.

**Tabel 2. Hasil Uji Regresi Linier Berganda**

Model	Coefficients <sup>a</sup>		
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	8.327	1.380	
Hardskill (X <sub>1</sub> )	.157	.072	.308
Softskill (X <sub>2</sub> )	.338	.080	.589

a. Dependent Variable: Kompetensi (Y)

Sumber : Data diolah, 2025

Tabel di atas menunjukkan bahwa persamaan secara matematis model fungsi regresi linier berganda yang dinyatakan sebagai berikut:  $Y = 8,327 + 0,157 X_1 + 0,338 X_2$

Penjabaran dari hasil persamaan regresi linear berganda tersebut adalah sebagai berikut:

1. Nilai konstanta (a) sebesar 8,327 mengindikasikan bahwa jika variabel Hardskill (X<sub>1</sub>) dan Softskill (X<sub>2</sub>) bernilai nol, maka nilai variabel Kompetensi (Y) diperkirakan sebesar 8,327.
2. Koefisien regresi untuk variabel Hardskill (X<sub>1</sub>) sebesar 0,157 menggambarkan pengaruh Hardskill terhadap Kompetensi (Y), dengan asumsi bahwa variabel Softskill (X<sub>2</sub>) tetap. Ini berarti, jika nilai Hardskill meningkat satu satuan, maka nilai Kompetensi diprediksi akan naik sebesar 0,157 satuan, selama Softskill tidak berubah.
3. Koefisien regresi untuk variabel Softskill (X<sub>2</sub>) sebesar 0,338 menunjukkan kontribusi Softskill terhadap Kompetensi (Y) dengan asumsi Hardskill (X<sub>1</sub>) konstan. Artinya, peningkatan satu satuan pada nilai Softskill diperkirakan akan menaikkan nilai Kompetensi sebesar 0,338 satuan jika

Hardskill tetap.

**Uji t (Parsial)**

Uji parsial adalah pengujian yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara individu terhadap variabel dependen dalam suatu model regresi. Berikut adalah hasil uji pengolahan data melalui aplikasi SPSS 25.

**Tabel 3. Uji Parsial (t)**

Model	Coefficients <sup>a</sup>			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8.327	1.380		6,033	.000
Hardskill (X <sub>1</sub> )	.157	.072	.308	3.781	.001
Softskill (X <sub>2</sub> )	.338	.080	.589	4.238	.000

a. Dependent Variable: Kompetensi (Y)

Sumber: Data diolah, 2025

1. Setelah dilakukan pengujian parsial (t) pada hipotesisi pertama nilai  $t_{hitung}$  sebesar 3,781 dan nilai  $t_{tabel}$  45 dengan alpa 5% sebesar 2,014. Maka hasil  $t_{hitung} 3,781 > t_{tabel} 2,014$ , dan nilai signifikansi  $0,001 < 0,05$  artinya hipotesis pertama diterima.
2. Setelah dilakukan pengujian parsial (t) pada hipotesisi kedua nilai  $t_{hitung}$  sebesar 4,238 dan nilai  $t_{tabel}$  45 dengan alpa 5% sebesar 2,014. Maka hasil  $t_{hitung} 4,238 > t_{tabel} 2,014$ , dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$  artinya hipotesis kedua diterima.

**Uji F (Simultan)**

Uji simultan adalah pengujian yang dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel independen secara bersama - sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen dalam suatu model regresi. Berikut adalah hasil uji pengolahan data melalui aplikasi SPSS 25.

**Tabel 4. Hasil Uji Simultan (F)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	23.500	2	11.750	9.614	.000 <sup>b</sup>
	Residual	53.777	44	1.222		
	Total	77.277	46			

a. Dependent Variable: Kompetensi (Y)

b. Predictors: (Constant), Hardskill (X<sub>1</sub>), Softskill (X<sub>2</sub>)

Sumber: Data diolah, 2025

Setelah dilakukan pengujian simultan (f) pada hipotesisi ketiga nilai  $f_{hitung}$  sebesar 9,614 dan nilai  $f_{tabel}$  44 dengan alpa 5% sebesar 4,06. Maka hasil  $f_{hitung} 9,614 > f_{tabel} 4,06$ , dan nilai signifikansi  $0,001 < 0,05$  artinya hipotesis ketiga diterima.

**Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Setelan dilakukan pengolahan data melalui SPSS 25 maka diketahui hasil koefisien determinasinya. Semakin tinggi nilai R<sup>2</sup>, semakin baik model regresi dalam menjelaskan hubungan antara variabel-variabel tersebut. Dalam analisis regresi berganda, sering digunakan Adjusted R<sup>2</sup> untuk menyesuaikan pengaruh jumlah variabel independen terhadap model agar hasilnya lebih akurat. Berikut penjelasan pada tabel:

**Tabel 5. Koefisien Determinasi**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.619 <sup>a</sup>	.683	.717	1.36606

a. Predictors: (Constant), Hardskill (X<sub>1</sub>), Softskill (X<sub>2</sub>)

b. Dependent Variable: Kompetensi

Sumber: Data diolah, 2025

Hasil dari pengujian memperlihatkan nilai *adjusted R square* sebesar 0,717 atau 71,7%. Model



regresi yang digunakan dalam penelitian ini mampu menjelaskan pengaruh kedua variabel independen tersebut terhadap kompetensi peserta magang sebesar 71,7%. Sementara itu, sisanya sebesar 28,3% dipengaruhi oleh faktor - faktor lain di luar model penelitian ini. Nilai adjusted R square yang cukup tinggi ini menunjukkan bahwa pelatihan *hardskill* dan *softskill* berkontribusi besar dalam meningkatkan kompetensi peserta

### **Pembahasan**

#### **Pengaruh *Hardskill* terhadap Kompetensi**

Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa hipotesis pertama diterima, artinya variabel *Hardskill* ( $X_1$ ) berpengaruh terhadap variabel Kompetensi (Y). Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang diteliti oleh (Raihan Ardha et al., 2024) dengan judul Pengaruh Soft Skill Dan Hard Skill Terhadap Kompetensi Pegawai Pada Pt. Bank Sumut Syariah Kcp Lubuk Pakam. Dimana ia menyatakan bahwa variabel *hardskill* berpengaruh terhadap kompetensi pegawai pada PT. Bank Sumut Syariah KCP Lubuk Pakam. Pada Mirai Group Sumatera *Hardskill* menjadi sebuah komponen utama dalam membangun kompetensi peserta magang ke Jepang. Tanpa keterampilan teknis yang memadai, peserta akan kesulitan memenuhi tuntutan kerja di industri Jepang yang serba presisi dan berstandar tinggi. Oleh karena itu, pelatihan dan penguasaan *Hardskill* harus menjadi prioritas dalam program magang agar peserta mampu berkontribusi secara nyata, meningkatkan daya saing pribadi, dan membawa pulang pengalaman kerja yang berkualitas.

#### **Pengaruh *Softskill* terhadap Kompetensi**

Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa hipotesis kedua diterima, artinya variabel *Softskill* ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap variabel Kompetensi (Y). Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang diteliti oleh (Raihan Ardha et al., 2024) dengan judul Pengaruh Soft Skill Dan Hard Skill Terhadap Kompetensi Pegawai Pada Pt. Bank Sumut Syariah Kcp Lubuk Pakam. Dimana ia menyatakan bahwa variabel *softskill* berpengaruh terhadap kompetensi pegawai pada PT. Bank Sumut Syariah KCP Lubuk Pakam. Pada Mirai Group Sumatera *Softskill* memainkan peran penting dalam menentukan kompetensi dan kesuksesan peserta magang ke Jepang. Dengan memiliki kemampuan seperti komunikasi efektif, adaptasi budaya, dan etos kerja yang kuat, peserta tidak hanya akan lebih mudah menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja Jepang, tetapi juga akan membawa pulang pengalaman yang lebih kaya dan profesionalisme yang meningkat. Oleh karena itu, pengembangan *Softskill* harus menjadi bagian integral dari persiapan magang ke luar negeri.

#### **Pengaruh *Softskill* dan *Hardskill* terhadap Kompetensi**

Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa hipotesis ketiga diterima, artinya *Hardskill* ( $X_1$ ) dan variabel *Softskill* ( $X_2$ ) berpengaruh secara simultan terhadap variabel Kompetensi (Y). Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang diteliti oleh (Raihan Ardha et al., 2024) dengan judul Pengaruh Soft Skill dan Hard Skill Terhadap Kompetensi Pegawai Pada Pt. Bank Sumut Syariah Kcp Lubuk Pakam. Dimana ia menyatakan bahwa variabel *hardskill* dan *softskill* berpengaruh secara simultan terhadap kompetensi pegawai pada PT. Bank Sumut Syariah KCP Lubuk Pakam. Dilihat pada kondisi Mirai Group Sumatera Program magang ke Jepang ini menjadi kesempatan bagi peserta pelatihan di Mirai agar dapat mengembangkan keterampilan teknis *hardskill* sekaligus memperluas wawasan budaya dan etos kerja. Dimana peserta harus siap untuk berkembang selama program magang tersebut, karena peserta tidak hanya dituntut harus memiliki kemampuan teknis, tetapi juga harus memiliki *softskill*.

### **KESIMPULAN**

1. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa pelatihan *hardskill* dan *softskill* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kompetensi peserta. Pelatihan *hardskill* memberikan kontribusi dalam membekali peserta dengan keterampilan teknis yang relevan dengan bidang pekerjaan, sementara pelatihan *softskill* berperan dalam membentuk sikap, perilaku, dan kemampuan interpersonal yang mendukung kinerja secara keseluruhan.
2. Hasil analisis menunjukkan bahwa baik secara parsial maupun simultan, kedua jenis pelatihan tersebut berpengaruh positif terhadap kompetensi peserta pemagangan. Hal ini membuktikan bahwa pengembangan kompetensi tidak cukup hanya melalui penguasaan teknis, namun juga memerlukan kemampuan non-teknis agar peserta mampu beradaptasi dan berperan secara efektif di



- lingkungan kerja, khususnya dalam konteks magang ke Jepang yang menuntut kedisiplinan, kerja sama tim, dan etika kerja yang tinggi.
3. Pelatihan yang terintegrasi antara hardskill dan softskill sangat penting dalam meningkatkan kualitas dan kesiapan peserta untuk bersaing di dunia kerja internasional.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Batubara, R. W., Purba, R., Siahaan, R., Suwadi, S., Ketaren, A., & Sitindaon, N. (2023). Peningkatan Kemampuan Pemasaran Umkm Secara Online Bagi Komunitas Perempuan Di Desa Dolok Manampang. *Jurnal Abdidas*, 4(3), 228–237.
- Haryono, A., Purba, T., & Sipayung, T. (2024). Pengaruh Pendidikan Pelatihan, Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Desa Di Kecamatan Teluk Dalam Kabupaten Asahan. *Manajemen: Jurnal Ekonomi*, 6(3), 624–638.
- Hasanah, N. U. (2024). Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Kompetensi Pegawai Dalam Meningkatkan Pelayanan Di RSAU dr. Norman T. Lubis Lanud Sulaiman. *Manajemen: Jurnal Ekonomi*, 6(1), 131-142
- Hasibuan, K. N., Purba, F., & Parinduri, T. (2021). Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Dan Kompetensi Pegawai Terhadap Promosi Jabatan Pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara (KPPN) Pematangsiantar *Manajemen: Jurnal Ekonomi*, 3(1), 75–87. <https://doi.org/10.36985/manajemen.v3i1.487>
- Hikmah, P. P., Suryo Putro, G., & Tinggi Ilmu Manajemen Lasharan Jaya, S. (2023). Soft Skill Dan Hard Skill Terhadap Kinerja: Pengaruh Dan Pada Karyawan Bank Sulselbar Makassar.
- Mahdaly, N., & Ginting, R. S. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja, Organizational Citizhenship Behaviour Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Frontliner PT Bank XXX Medan. *Manajemen: Jurnal Ekonomi*, 5(2), 176-190
- Mulyasari, A. E., Rismansyah, R., & Usman, B. (2020). Pengaruh Kompetensi Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hijau Lestari Raya Fibreboard Pematang Palas. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 17(3), 205. <https://doi.org/10.31851/Jmwe.V17i3.4847>
- Putri, I. I., Sinring, B., Arfah, A., Alwany, T., & Taufan, R. R. (2023). Pengaruh Hard Skill Dan Soft Skill Terhadap Kinerja Karyawan. *Center Of Economic Students Journal*, 6(2), 223–238. <https://doi.org/10.56750/Csej.V6i2.588>
- Raihan Ardha, G., Anggraini, T., & Nasution, J. (2024). E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana Pengaruh Soft Skill Dan Hard Skill Terhadap Kompetensi Pegawai Pada PT. Bank Sumut Syariah Kcp Lubuk Pakam. 13(10), 2120–2127. <https://ojs.unud.ac.id/index.php/eeb/>
- Saragih, M., & Purba, D. T. (2024). Pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia, Rekrutmen Dan Seleksi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT. *Sumber Aksara Mas. Manajemen: Jurnal Ekonomi*, 6(1), 55-66
- Setia, Tjahyanti. (2020). Kompetensi, Kepemimpinan, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Human Resources and Facility Management Directorate. <http://jurnaltsm.id/index.php/mb>
- Tumanggor, B., & Girsang, R. (2021). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Upt Badan Pendapatan Daerah Kecamatan Gunung Malela Kabupaten Simalungun. *Manajemen: Jurnal Ekonomi*, 3(1), 42–55. <https://doi.org/10.36985/manajemen.v3i1.496>
- Yuliana, L., & Kustiwa, A. (2024). Manfaat Pelatihan Guna Meningkatkan Kualitas Kinerja Sumber Daya Manusia (SDM) (Studi Kasus Di Laundry Pondok Pesantren Pembangunan Sumur Bandung). *Manajemen: Jurnal Ekonomi*, 6(1), 7-13