

**PENGARUH KETERAMPILAN *HARD SKILL* DAN *SOFT SKILL*  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI  
(STUDI PADA SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN CIANJUR)**

***THE EFFECT OF HARD SKILLS AND SOFT SKILLS ON EMPLOYEE  
PERFORMANCE  
(A STUDY OF THE REGIONAL SECRETARIAT OF CIANJUR REGENCY)***

Denny Aditya Dwiwarman<sup>1</sup>, Leli Agustiantini<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup> Universitas Putra Indonesia

<sup>1</sup>[agustiantinileli@gmail.com](mailto:agustiantinileli@gmail.com), <sup>2</sup>[hdaditya@gmail.com](mailto:hdaditya@gmail.com)

Masuk: 09 Oktober 2025

Penerimaan: 10 November 2025

Publikasi: 08 Desember 2025

**ABSTRAK**

Keberhasilan suatu instansi atau perusahaan secara keseluruhan erat kaitannya dengan kehadiran Sumber Daya Manusia yang dicirikan oleh kemampuan intelektualnya dan bakat yang diperlukan untuk tetap mengikuti tuntutan dan tantangan yang terus berkembang. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh keterampilan *hard skill* dan *soft skill* terhadap kinerja pegawai (studi pada Sekretariat Daerah Cianjur). Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Sebanyak 40 responden menggunakan *probability sampling* dengan *sample random sampling* dengan pengujian uji validitas, reliabilitas, dan asumsi klasik dan uji hipotesis yang diolah menggunakan SPSS 30. Hasil penelitian menunjukkan secara simultan *hard skill* dan *soft skill* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Cianjur dengan nilai  $t_{hitung} 81.638 > 3.24$  dan  $sig 0.001 < 0.05$ . Kemudian nilai koefisien determinasi menunjukkan bahwa 81% kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Cianjur dipengaruhi oleh variabel *hard skill* dan *soft skill* sedangkan sisanya 19% dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Kinerja pegawai, *Hard skill*, *Soft skill*.

**ABSTRACT**

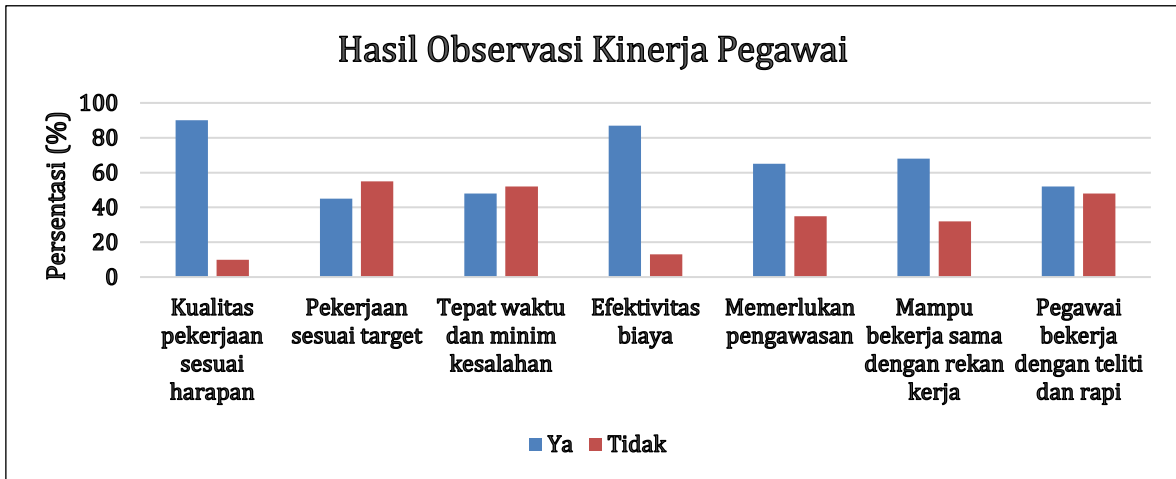
*The overall success of an agency or company is closely related to the presence of human resources characterised by intellectual abilities and talents necessary to keep up with evolving demands and challenges. This study aims to determine the extent to which hard skills and soft skills influence employee performance (a study of the Cianjur Regional Secretariat). The method used in this study is quantitative. A total of 40 respondents were selected using probability sampling with random sampling, with validity, reliability, and classical assumption tests and hypothesis testing processed using SPSS 30. The results of the study show that simultaneously, hard skills and soft skills have a positive and significant effect on employee performance at the Cianjur Regional Secretariat with a calculated  $f$  value of  $81.638 > 3.24$  and  $sig 0.001 < 0.05$ . Furthermore, the coefficient of determination value shows that 81% of employee performance at the Cianjur Regional Secretariat is influenced by the variables of hard skills and soft skills, while the remaining 19% is influenced by other variables outside those used.*

Keywords: Employee performance, *Hard skill*, *Soft skill*.

## PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi di era transformasi digital membuat sebuah perubahan tatanan sistem pelaksanaan pekerjaan aparatur sipil negara, sehingga diperlukan kemampuan keterampilan *hard skill*. Membuat pegawai harus melatih kemampuan dan keterampilannya untuk mencapai kinerja yang baik, maka dari itu sumber daya manusia harus ditunjang dengan keterampilan teknis yang mendukung pekerjaannya. Dalam penelitian ini, peneliti melakukan kajian studi literasi dari peneliti sebelumnya (Deloza *et al.*, 2021) dengan judul “Pengaruh *Hard Skill* dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara pada Kantor Camat Air Hangat Barat Kabupaten Kerinci” dengan tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh antara *hard skill* dan pelatihan terhadap Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara pada Kantor Camat Air Hangat Barat Kabupaten Kerinci, dimana peneliti menemukan *research gap* bahwa di penelitian Anggia untuk variabel X2 fokus pada pelatihan sedangkan peneliti membahas *soft skill* untuk variabel X2 nya. Sehingga yang membedakan dalam penelitian sebelumnya yaitu terletak pada variabel X2, tahun dan lokasi penelitian, sampel dan populasi, fokus permasalahan dan teori menurut ahli yang digunakan antar variabel. Dimana peneliti terdahulu tidak membahas secara khusus mengenai variabel *soft skill*.

Untuk memperdalam penelitian ini peneliti melakukan observasi awal, dimana peneliti melakukan penelitian di Sekretariat Daerah (Setda) yang beralamat di Jl. Siliwangi, Pamoyanan, Kecamatan Cianjur, Kabupaten Cianjur 432811. Untuk mengetahui apakah kinerja pegawai sudah optimal atau belum peneliti memperdalam fokus penelitian untuk mengetahui beberapa identifikasi masalah dan memperkuat penelitian yang terjadi pada Sekretariat Daerah Kabupaten Cianjur, dengan melakukan penyebaran kuisisioner kepada 31 pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Cianjur. Berikut adalah hasil kuisisioner observasi mengenai variabel terkait yaitu kinerja pegawai. Dimana menurut Adhari (2019) merujuk pada tingkat pencapaian pelaksanaan program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, visi dan misi organisasi, yang dituangkan dalam perencanaan strategis organisasi dan indikator kinerja yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas biaya, membutuhkan pengawasan, dan pengaruh interpersonal. Dengan hasil observasi kinerja pegawai sebagai berikut :

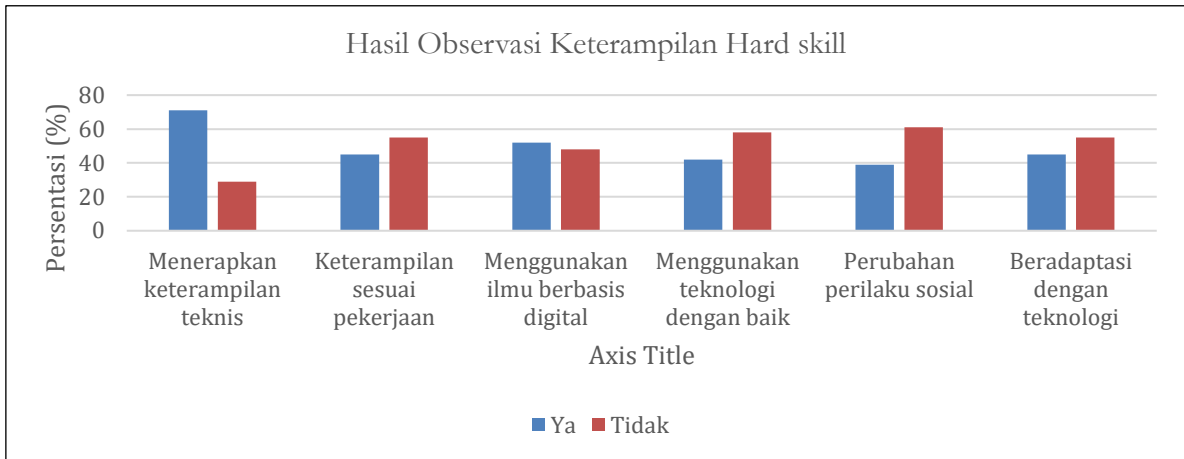


Gambar 1. Hasil observasi Kinerja Pegawai (Y) pada Sekretariat Daerah Kabupaten Cianjur  
 Sumber : Data primer, (data diolah peneliti 2025).

Berdasarkan gambar 1. hasil observasi dapat dilihat bahwa kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Cianjur, ditemukan masih ada pegawai yang memerlukan pengawasan agar kemampuan bekerjanya baik sebesar 65% (20 pegawai), yang belum mampu melaksanakan pekerjaan sesuai target yaitu 55% (17 pegawai), masih ada pegawai yang belum mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sebesar 52% (16 pegawai). Sehingga kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Cianjur kurang optimal.

Selain itu, menurut Andayani & Hirawati (2021) kinerja yaitu pencapaian yang ditentukan oleh pelaksanaan tugas yang ditunjuk, dipengaruhi oleh pengetahuan, pengalaman, kompetensi, sifat karakter, dan fokus temporal mereka. Dengan adanya Sumber Daya Manusia dapat membantu keberhasilan suatu instansi maka dari itu, diharuskan Sumber Daya Manusia yang disiplin, dan mempunyai kemampuan untuk tetap mengikuti tuntutan yang terus berkembang (Wahdati *et al.*, 2022).

Kinerja yang kurang optimal berdasarkan hasil observasi peneliti yaitu dipengaruhi oleh *hard skill*. Menurut Halensi (2023) bahwa *hard skill* adalah kemampuan intelektual yang memungkinkan pegawai mengatasi tantangan, menalar, dan mengatur sesuatu dengan baik. Sehingga peneliti melakukan penelitian secara mendalam mengenai keterampilan *hard skill* dengan menggunakan indikator teori dari Nurbaiti & Putri (2024) yaitu keterampilan teknis, ilmu pengetahuan dan ilmu teknologi. Untuk mendukung pernyataan tersebut maka peneliti melakukan observasi mengenai keterampilan *hard skill* :

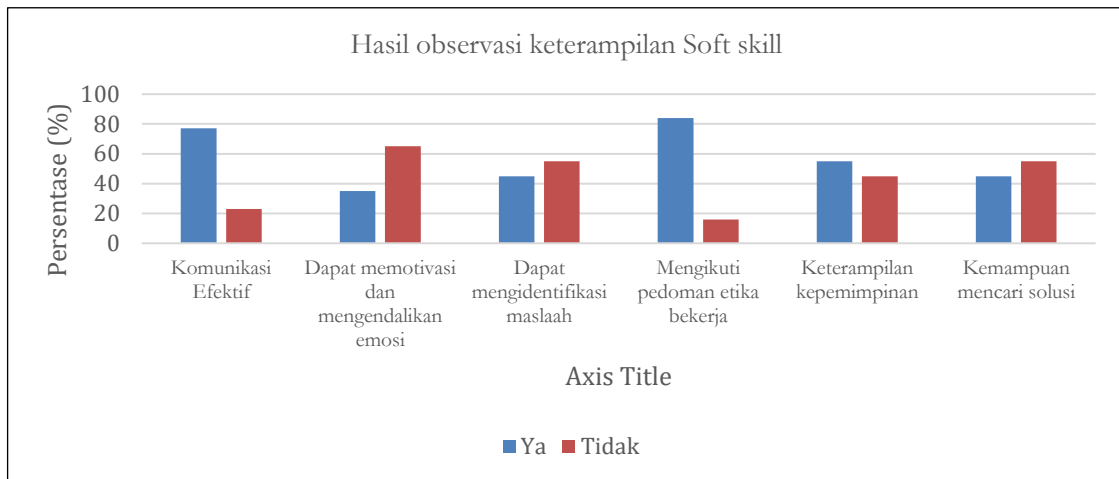


Gambar 1. Hasil Observasi Keterampilan *Hard skill* (X1) pada Pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Cianjur. Sumber : Data primer, (data diolah peneliti 2025)

Berdasarkan gambar 2. hasil observasi dapat dilihat bahwa Keterampilan *Hard skill* Sekretariat Daerah Kabupaten Cianjur masih kurang optimal dikarenakan adanya perubahan dalam hubungan pegawai satu sama lain yang diakibatkan teknologi sebesar 61% (19 pegawai), masih ada pegawai yang tidak mampu menggunakan teknologi sebesar 58% (18 pegawai), pegawai yang keterampilan nya tidak sesuai sebesar 55% (17 pegawai), masih ada pegawai yang belum mampu beradaptasi dengan teknologi sebesar 55% (17 pegawai).

Sedangkan menurut (Jaya & Rosadi, 2022) *hard skill* dapat didefinisikan sebagai pengetahuan spesifik yang dapat diukur dan kemahiran teknis yang diperoleh dan dimiliki individu sebagai hasil dari pendidikan formal, pelatihan, atau pengalaman praktis dalam domain atau bidang studi tertentu. Perolehan *hard skill* sangat penting dalam fungsi pekerjaan tertentu, seperti pemrograman, membuat laporan keuangan, di mana individu harus memiliki pemahaman khusus untuk memastikan kinerja efektif (Putri *et al.*, 2023) Peneliti mendapatkan hasil observasi dari 3 indikator pegawai hasilnya seperti yang tergambar dalam gambar 2. beberapa indikator menunjukkan kurang optimal.

Kemudian kinerja tidak hanya dipengaruhi oleh *hard skill*, fenomena yang terjadi dengan perkembangan saat ini pada dunia kerja yaitu tidak hanya membutuhkan kemampuan teknis berupa kompetensi akademik (*hard skill*) tetapi juga kemampuan interpersonal dan intrapersonal (*soft skill*). Instansi dan perusahaan harus mempertimbangkan peranan *soft skill* agar selalu mempengaruhi kinerja pegawai (Sumiati & Puspita, 2023). Menurut Dwiwarman, (2024) *soft skill* adalah keterampilan interpersonal yang menentukan kemampuan seseorang untuk berinteraksi secara efektif dengan orang lain. Untuk mendukung hal tersebut, peneliti melakukan observasi sebagai berikut :



Gambar 2. Hasil Observasi Keterampilan *Soft Skill* (X2) pada Pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Cianjur  
 Sumber : Data primer, (data diolah peneliti, 2025).

Berdasarkan gambar 3. hasil observasi dapat dilihat bahwa Keterampilan *soft skill* di Sekretariat Daerah Kabupaten Cianjur masih kurang optimal. Menurut Sharma (2021) *soft skill* yaitu kompetensi interpersonal yang digunakan untuk menandakan berbagai keahlian seperti kecerdasan emosional, komunikasi dan kemahiran linguistik. Indikator *soft skill* menurut Sharma, (2021) yaitu kemampuan komunikasi, kecerdasan emosional, keterampilan berpikir dan menyelesaikan masalah, etika dan keterampilan kepemimpinan. Pentingnya *soft skill* juga telah meningkat untuk melaksanakan tanggung jawab yang diberikan. Pentingnya *soft skill* juga telah meningkat untuk melaksanakan tanggung jawab yang diberikan (Putro & Yuliadi, 2022).

Peneliti mendapatkan hasil observasi dari 5 indikator pegawai hasilnya seperti yang tergambar dalam gambar 3. masih ada pegawai yang belum dapat memotivasi dan mengendalikan emosi sebesar 65% (20 pegawai), masih ada pegawai yang kesulitan mengidentifikasi masalah sebesar 55% (17 pegawai) , dan masih ada pegawai yang belum mampu mencari solusi apabila ada masalah dalam pekerjaannya sebesar 55% (17 pegawai). Hal ini akan berdampak pada target kinerja tidak optimal di Sekretariat Daerah Kabupaten Cianjur.

Berdasarkan hasil penelitian observasi menunjukkan bahwa kinerja pegawai masih belum optimal yang disebabkan oleh pengaruh keterampilan *hard skill* dan *soft skill* pegawai masih rendah di Sekretariat Daerah Kabupaten Cianjur, maka peneliti mempunyai keinginan untuk melakukan penelitian secara komprehensif dan mendalam dengan judul penelitian: **“Pengaruh Keterampilan *Hard Skill* dan *Soft Skill* terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Cianjur”**

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan populasi berjumlah 66 pegawai dan sampel penelitian sebanyak 40 responden yang diambil menggunakan sampel slovin dan random sampling. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan angket kuisioner dengan skala *Likert*. Analisis data menggunakan SPSS versi 30 meliputi uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik dan regresi linear berganda dan uji hipotesis. Dengan rumus perhitungan sampel slovin sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan: n = Jumlah sampel

N = 66 Pegawai

e = 10%

$$n = \frac{66}{1 + 66 (0,01^2)}$$

$$n = \frac{66}{1 + 0,66}$$

$$n = \frac{66}{1,66}$$

n = 39,75 dibulatkan peneliti menjadi 40

Berdasarkan hasil dari rumus slovin, peneliti mendapatkan hasil jumlah sampel sebanyak 40 responden. Penelitian dilakukan di Sekretariat Daerah Kabupaten Cianjur yang beralamat di Jl. Siliwangi, Pamoyanan, Cianjur. Observasi dan penelitian dilakukan dengan menyebarkan angket kuisioner kepada pegawai Bagian Umum dan Keuangan Sekretariat Daerah Kabupaten Cianjur. Penelitian dilakukan selama 3 bulan dari April hingga Juni 2025. Penelitian ini menggunakan dua variabel bebas yaitu *hard skill* (X1) dan *soft skill* (X2) serta satu variabel terikat yaitu kinerja pegawai (Y). Menurut Halensi (2023) *hard skill* adalah kemampuan intelektual yang memungkinkan pegawai mengatasi tantangan, menalar dan mengatur sesuatu dengan baik.

Dapat diukur melalui 3 indikator yaitu keterampilan teknis, ilmu pengetahuan, ilmu teknologi. Menurut Sharma (2021) *soft skill* yaitu kompetensi interpersonal yang digunakan untuk menandakan berbagai keahlian seperti kecerdasan emosional, komunikasi dan kemahiran linguistik. Dapat diukur melalui 5 indikator yaitu kemampuan komunikasi, kecerdasan emosional, keterampilan berpikir dan menyelesaikan masalah, etika dan keterampilan kepemimpinan. Menurut Adhari (2021) kinerja pegawai merujuk pada tingkat pencapaian pelaksanaan program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, visi dan misi organisasi, yang dituangkan dalam perencanaan strategis organisasi. Dapat diukur melalui 6 indikator yaitu, kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas biaya, membutuhkan pengawasan dan pengaruh interpersonal.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Uji validitas

Pengujian ini dilakukan untuk menguji pernyataan yang ingin diukur (Wijayanti & Wibowo, 2020). Pengujian ini menggunakan SPSS 30.

Tabel 1. Hasil Uji validitas.

<i>Hard skill</i>	<i>Soft skill</i>	Kinerja pegawai	Keterangan
0.687	0.601	0,606	Valid
0.587	0.583	0,728	Valid
0.731	0.578	0,615	Valid
0.588	0.558	0,621	Valid
0.490	0.353	0,689	Valid
0.697	0.740	0,616	Valid
0.583	0.643	0,319	Valid
0.523	0.754	0,730	Valid
0.516	0.674	0,706	Valid
	0.505	0,786	Valid

Sumber : Data primer (diolah peneliti), 2025.

Berdasarkan hasil uji validitas variabel *hard skill* dengan 9 pernyataan, variabel *soft skill* dengan 10 pernyataan dan variabel Kinerja pegawai dengan 10 pernyataan menunjukkan semua pernyataan dinyatakan valid karena menurut Sugiyono (2021) uji validitas dapat dikatakan valid apabila  $r_{hitung} > r_{tabel}$ . Dengan  $r_{tabel}$  sebesar 0,312.

### 2. Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil olah data SPSS, diperoleh nilai *cronbach's alpha*  $> 0.60$  untuk setiap variabel sehingga dinyatakan reliabel dan layak digunakan.

Tabel 2. Hasil uji reliabilitas

<i>Hard skill</i>	<i>Soft skill</i>	Kinerja pegawai
0,759	0,770	0,809

Sumber : Data primer (data diolah peneliti), 2025.

### 3. Uji Normalitas

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas menggunakan *Kolmogorov-Smirnov Test*.

<i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>			<i>Unstandardized Residual</i>
N			40
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean		,0000000
	Std. Deviation		1,78471011
Most Extreme Differences	Absolute		,112
	Positive		,057
	Negative		-,112
Test Statistic			,112
Asymp. Sig. (2-tailed) <sup>c</sup>			,200 <sup>d</sup>
Monte Carlo Sig. (2-tailed) <sup>e</sup>	Sig.		,217
	99% Confidence Interval	Lower Bound	,206
		Upper Bound	,228

Sumber : Data primer, (data diolah peneliti), 2025.

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200, maka dapat disimpulkan bahwa data penelitian berdistribusi normal.

#### 4. Uji Multikolinearitas

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas.

Model	Coefficients						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	1,996	3,355		,595	,006		
Hard skill	,557	,094	,560	5,951	<,001	,564	1,773
Soft skill	,453	,099	,429	4,564	<,001	,564	1,773

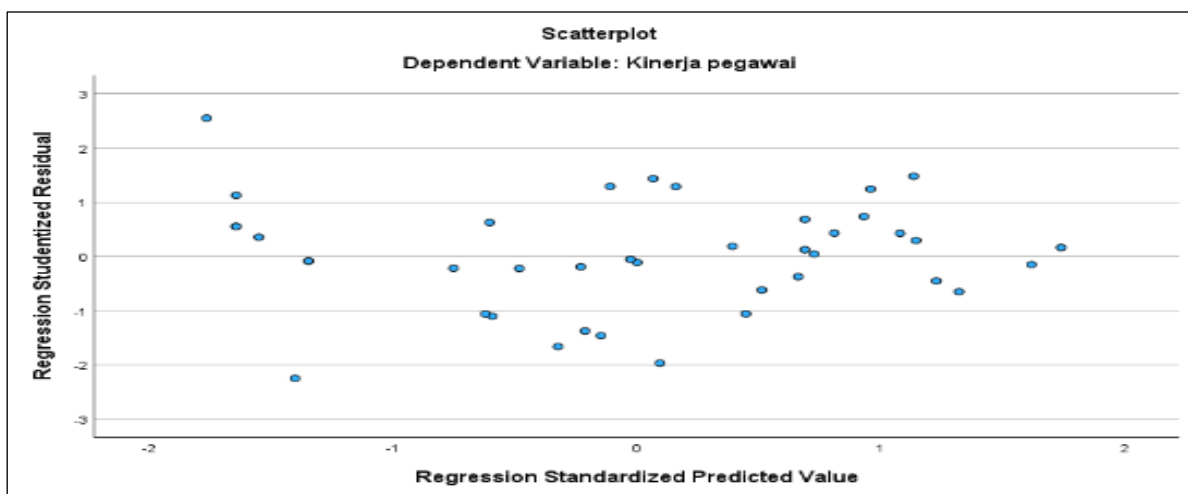
a. *Dependent Variable:* Kinerja pegawai

Sumber : Data primer, (data diolah peneliti), 2025.

Dilihat dari tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai *Tolerance* pada variabel *hard skill* dan *oft skill* sebesar  $0,564 > 0,10$  dengan nilai *VIF* sebesar  $1,773 < 10,0$ . Maka dapat disimpulkan bahwa model regresi ini terbebas dari Multikolinearitas.

#### 5. Uji Heteroskedastisitas

Hasil pengujian Uji *heteroskedastisitas* menggunakan SPSS 30 dapat dilihat pada grafik *Scatterplot* sebagai berikut.



Gambar 4. Uji Heteroskedastisitas.  
Sumber : Data primer, (data diolah peneliti), 2025)

Berdasarkan grafik *scatterplot* terlihat bahwa titik-titik dari data menyebar secara acak, serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y dan tidak membentuk suatu pola tersebut, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel bebas dan variabel terikat pada penelitian ini tidak terjadi gejala *heteroskedastisitas*.

## 6. Uji Regresi Berganda

Tabel 5. Hasil Uji Regresi Berganda.

Model		Coefficients				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,996	3,355		,595	,006
	<i>Hard skill</i>	,557	,094	,560	5,951	<,001
	<i>Soft skill</i>	,453	,099	,429	4,564	<,001

a. *Dependent Variable: Kinerja pegawai*

Sumber : Data primer, (data diolah peneliti), 2025.

Dari tabel *coefficients* dapat diketahui bahwa nilai konstanta sebesar 1,996, nilai koefisien (a) variabel *hard skill* sebesar 0,557 dan nilai koefisien (b) variabel *soft skill* sebesar 0,453. Berikut merupakan persamaan regresi antara *hard skill*, *soft skill* dan kinerja pegawai :

$$Y = 1,996 + 0,557 X_1 + 0,453 X_2 + e \text{ dengan interpretasi sebagai berikut :}$$

Nilai konstanta (a) adalah sebesar 1,996. Nilai ini menunjukkan tanpa ditambah dengan variabel *hard skill* dan *soft skill* maka nilai kinerja pegawai akan tetap sebesar 1,996. Nilai koefisien  $X_1$  sebesar 0,557. Nilai ini menunjukkan bahwa dengan bertambah 1 pada variabel *hard skill*, maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 0,557. Dengan asumsi tidak ada penambahan pada variabel *hard skill*. Nilai koefisien  $X_2$  sebesar 0,453. Nilai ini menunjukkan bahwa dengan bertambah 1 pada variabel *soft skill*, maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 0,453. Dengan asumsi tidak ada penambahan pada variabel *soft skill*.

Berdasarkan uraian di atas, maka didapatkan model persamaan regresi sebagai berikut :

Diasumsikan jika Nilai  $X = 1$

$$Y = 1,966 + 0,557 X_1 + 0,453 X_2$$

$$Y = 1,966 + 0,557 (1) + 0,453 (1)$$

$$Y = 1,966 + 0,557 + 0,453$$

$$Y = 2,976$$

Dengan demikian jika nilai  $X = 1$ , maka Kinerja Pegawai akan bertambah dari 1,966 menjadi 2,976.

## 7. Uji Korelasi

Tabel 6. Hasil uji korelasi.

		<i>Correlations</i>		
		<i>Hard skill</i>	<i>Soft skill</i>	<i>Kinerja Pegawai</i>
<i>Hard skill</i>	Pearson Correlation	1	,660**	,843**
	Sig. (2-tailed)		<,001	<,001
	N	40	40	40
<i>Soft skill</i>	Pearson Correlation	,660**	1	,799**
	Sig. (2-tailed)	<,001		<,001
	N	40	40	40
Kinerja Pegawai	Pearson Correlation	,843**	,799**	1
	Sig. (2-tailed)	<,001	<,001	
	N	40	40	40

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : Data primer, (data diolah peneliti), 2025.

Berdasarkan hasil uji korelasi di atas variabel *hard skill* memiliki korelasi sebesar 0,843 yang menunjukkan adanya hubungan yang sangat kuat. Kemudian, hasil uji korelasi di atas variabel *soft skill* memiliki hubungan sebesar 0,799 maka dapat dinyatakan terhadap pengaruh yang “Kuat”.

## 8. Uji Determinasi

Tabel 7. Hasil Uji Determinasi.

<i>Model Summary</i>				
<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	,903a	,815	,805	1,832

a. Predictors: (Constant), *Soft skill*, *Hard skill*

Data primer, (data diolah peneliti), 2025.

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui nilai *R Square* sebesar 0,815. Berarti model regresi yang diperoleh mampu menjelaskan bahwa variabel *hard skill* dan *soft skill* dapat mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 81% sedangkan sisanya 19% dipengaruhi oleh variabel lain.

## 9. Uji Hipotesis

### Uji T

Menurut Ghazali (2021) uji T digunakan untuk melihat signifikansi koefisien secara parsial dan melihat pengaruh tiap variabel *independent* terhadap *dependent*.

Tabel 8. Hasil Uji Hipotesis T (Parsial).

<i>Coefficients</i>						
<i>Model</i>		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>t</i>	<i>Sig.</i>
		<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>		
1	(Constant)	1,996	3,355		,595	,006
	<i>Hard skill</i>	,557	,094	,560	5,951	<,001
	<i>Soft skill</i>	,453	,099	,429	4,564	<,001

a. *Dependent Variable*: Kinerja pegawai

Data primer, (data diolah peneliti), 2025.

Pengaruh *Hard skill* terhadap kinerja pegawai, dilihat dari hasil tabel *coefficient* bahwa nilai sig. untuk pengaruh *hard skill* (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar  $0,001 < 0,05$  dan nilai thitung  $5,951 > t_{tabel} 2.026$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa *hard skill* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Maka dari itu, dalam penelitian ini H0 ditolak dan H1 diterima.

Pengaruh *soft skill* terhadap kinerja pegawai, dilihat dari hasil tabel *coefficients* bahwa nilai sig. untuk pengaruh *soft skill* (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar  $0,001 < 0,05$  dan nilai thitung  $4,564 > t_{tabel} 2.026$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa *soft skill* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Maka dari itu, dalam penelitian ini H2 ditolak dan H3 diterima.

## Uji F

Tabel 9. Hasil Uji Hipotesis F (Simultan).

ANOVA					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	548,178	2	274,089	81,638	<,001b
Residual	124,222	37	3,357		
Total	672,400	39			

a. *Dependent Variable*: Kinerja pegawai

b. *Predictors*: (*Constant*), *Soft skill*, *Hard skill*

Data primer, (data diolah peneliti), 2025.

Berdasarkan hasil di atas dapat diketahui signifikansi untuk pengaruh *hard skill* dan *soft skill* terhadap kinerja pegawai adalah  $0,001 < 0,05$  dan nilai Fhitung  $81,638 > F_{tabel} 3.24$  sehingga dapat disimpulkan bahwa *hard skill* dan *soft skill* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, dalam penelitian ini H4 ditolak dan H5 diterima.

## KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang sudah dilakukan mengenai *hard skill* dan *soft skill* terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Cianjur, maka dapat disimpulkan :

1. Pengaruh *Hard skill* terhadap Kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Cianjur

Hasil penelitian menunjukkan *hard skill* memiliki korelasi sebesar 0,843 yang menunjukkan adanya hubungan yang **Sangat kuat**. Dengan nilai thitung nilai  $t_{hitung} 5,951 > t_{tabel} 2.026$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa *hard skill* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Maka dari itu, dalam penelitian ini H0 ditolak dan H1 diterima.

2. Pengaruh *Soft skill* terhadap Kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Cianjur

Hasil penelitian menunjukkan *soft skill* memiliki hubungan sebesar 0,799 maka dapat dinyatakan terhadap pengaruh yang **“Kuat”**. Dengan nilai  $t_{hitung} 4,564 > t_{tabel} 2.026$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa *soft skill* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Maka dari itu, dalam penelitian ini H2 ditolak dan H3 diterima.

3. Pengaruh *Hard skill* dan *Soft skill* terhadap Kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Cianjur

Berdasarkan uji determinasi variabel *hard skill* dan *soft skill* dapat mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 81% sedangkan sisanya 19% dipengaruhi oleh variabel lain. Dan nilai  $F_{hitung} 81,638 > F_{tabel} 3.24$  sehingga dapat disimpulkan bahwa *hard skill* dan *soft skill* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, dalam penelitian ini H4 ditolak dan H5 diterima.

### DAFTAR PUSTAKA

- Adhari, I. Z. (2019). *Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja*. Pasuruan : CV. Penerbit Qaira Media.
- Andayani, T. B. N., & Hirawati, H. (2021). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan SDM terhadap Kinerja Karyawan PT Pos Indonesia Cabang Kota Magelang. *Jurnal Ilmiah Manajemen Ubhara*, 3(2), 11-21.
- Deloza, A. S., Putra, A. N. J., & Julianto, P. (2021). Pengaruh *Hard skill* dan Pelatihan terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Kantor Camat Air Hangat Barat Kabupaten Kerinci. *Jurnal Administrasi Nusantara Mahasiswa (JAN Maha)*, 3(6), 108-118.
- Dwiwarman, D. A. (2024). Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia melalui Keterampilan *Soft skills* dan *Hard skills*. *Jurnal Minfo Polgan*. 13(2), 1538–1549.
- Ghazali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26 Edisi 10*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Halensi, R. (2023). Pengaruh *Hard Skill*, *Soft Skill* terhadap Kinerja Karyawan di Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Pembantu Curup Kab. Rejang Lebong. *Skripsi*. Program Studi Perbankan Syariah. Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam. Institut Agama Islam Negeri Curup. Bengkulu.
- Jaya, H. A., & Rosadi, I. (2022). Pengaruh *Hard skill* dan *Soft skill* terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dians Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pinrang. *DECISION: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 3(2), 189–195.
- Nurbaiti & Putri, A. D (2024). *Hard Skill*, *Soft Skill* dan Efikasi Diri terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Tingkat Akhir FEB Perguruan Tinggi di Kota Bandar Lampung. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 14(1), 20-32.
- 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.
- Putro, S., & Yuliadi, K. (2022). Pengaruh Pemberdayaan, *Hard skill* dan *Soft skill* terhadap Kinerja Karyawan Sanggar Seni di Yogyakarta. *JRTI (Jurnal Riset Tindakan Indonesia)*, 7(2), 320-325.
- Sharma, P. (2021). *Soft skills 3rd Edition: Personality Development for Life Success (English Edition)*. India: BPB publications.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Pendidikan (Kuantitatif, kualitatif dan R&D dan Penelitian*

*Pendidikan). Bandung: CV. Alfabeta*

- Sumiati, S., & Puspita, T. (2023). Mengukur Dampak *Hard skill* dan *Soft skill* terhadap Kinerja Pegawai pada Satuan Kerja Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah II Provinsi Sumatera Barat. *Jurnal Menara Ekonomi : Penelitian dan Kajian Ilmiah Bidang Ekonomi*, 9(2), 72–78.
- Wahdati, A., Octaviani, F., & Komalasari, S. (2022). Pentingnya Analisis Jabatan dalam Meningkatkan Kompetensi Organisasi. *Jurnal Ecoment Global*, 7(2), 162–173.
- Wijayanti, V. D., & Wibowo, T. S. (2020). Pengaruh *Hard skill* dan *Soft skill* terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Giri Tirta Kabupaten Gresik. *Majalah Ekonomi*, 25(1), 29-35.