



Plagiarism Checker X - Report

Originality Assessment

11%



Overall Similarity

Date: Okt 10, 2025 (08.42 AM)

Matches: 373 / 3320 words

Sources: 14

Remarks: Moderate similarity detected, consider enhancing the document if necessary.

Verify Report:

Scan this QR Code



PENGARUH KETERAMPILAN HARD SKILL DAN SOFT SKILL TERHADAP KINERJA
 PEGAWAI (STUDI PADA SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN CIANJUR) THE
 EFFECT OF HARD ² SKILLS AND SOFT SKILLS ON EMPLOYEE PERFORMANCE (A
 STUDY OF THE REGIONAL SECRETARIAT OF CIANJUR REGENCY) Denny Aditya
 Dwiwarman¹, Leli Agustiantini² ¹Universitas Putra Indonesia, Cianjur ²Universitas Putra
 Indonesia, Cianjur agustiantinileli@gmail.com hdaditty@gmail.com Masuk: tgl bln th
 Penerimaan: tgl bln th Publikasi: tgl bln th 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 ¹ 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
⁶ 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 ⁶ 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 ² 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 ¹⁰ 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, 2021:75) merujuk pada tingkat pencapaian pelaksanaan **5 program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, visi dan misi organisasi, yang dituangkan dalam perencanaan strategis organisasi dan indikator kinerja yaitu kualitas, **4 kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas biaya, membutuhkan pengawasan, dan pengaruh interpersonal.**** Dengan hasil observasi Kinerja Pegawai sebagai berikut : Tabel 1. 1 Hasil observasi Kinerja Pegawai (Y) pada Sekretariat Daerah Kabupaten Cianjur No Pernyataan Ya Tidak 1 Pencapaian pekerjaan pegawai yang berkaitan dengan tingkat kemahiran sudah sesuai dengan kualitas yang diharapkan Sekretariat Daerah Kabupaten Cianjur 90% 10% 2 Pegawai melakukan pekerjaan sesuai dengan jumlah target yang diberikan 45% 55% 3 Pegawai mampu **4 menyelesaikan pekerjaan tepat waktu** dengan meminimalisasi kesalahan 48% 52% 4 Dalam memaksimalkan pencapaian target pekerjaan, pegawai sudah mengefektivaskan biaya dengan baik 87% 13% 5 Pegawai tidak memerlukan pengawasan agar kemampuan bekerja baik dan menghasilkan kinerja yang baik pula 35% 65% 6 Pegawai mampu bekerja sama dengan baik dalam melakukan pekerjaan dengan rekan kerja 68% 32% 7 Pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan dengan teliti dan rapi 52% 48% Sumber : Data primer, (data diolah peneliti 2025)

Berdasarkan tabel 1.1 hasil observasi dapat dilihat bahwa **14 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 **4 menyelesaikan pekerjaan tepat waktu** sebesar 52% (16 pegawai). Sehingga Kinerja Pegawai di **3 Sekretariat Daerah Kabupaten Cianjur** kurang optimal. Kinerja yang kurang

optimal berdasarkan hasil observasi peneliti yaitu ; dipengaruhi oleh Hard Skill. Sehingga peneliti melakukan penelitian secara mendalam mengenai keterampilan Hard Skill dengan menggunakan indikator teori dari Nurhidayanti (2020:78) yaitu keterampilan teknis, ilmu pengetahuan dan ilmu teknologi. Untuk mendukung pernyataan tersebut maka peneliti melakukan observasi mengenai keterampilan Hard Skill : Tabel 1. 2 Hasil Observasi Keterampilan Hardskill (X1) Pada Pegawai di 3 Sekretariat Daerah Kabupaten Cianjur

No Pernyataan Ya Tidak 1 Pegawai selalu menerapkan pengetahuan dan keterampilan teknis untuk menunjukkan tanggung jawabnya 71% 29% 2 Keterampilan yang dimiliki sangat sesuai dan memudahkan pekerjaan 45% 55% 3 Pola kerja sistematis yang menggunakan ilmu pengetahuan berbasis digital sudah dilakukan dalam menyelesaikan permasalahan yang muncul dalam pekerjaan 52% 48% 4 Pegawai mampu menggunakan teknologi dengan baik sesuai tuntutan pekerjaan 42% 58% 5 Dengan adanya ilmu teknologi yang semakin berkembang ini tidak merubah perilaku pegawai dalam hubungan satu sama lain (sosiokultural) 39% 61% 6 Pegawai mampu mengikuti dan beradaptasi dengan perkembangan teknologi terhadap kebijakan baru di dalam pekerjaan 45% 55%

Sumber : Data primer, (data diolah peneliti 2025) Berdasarkan tabel 1.2 hasil observasi dapat dilihat bahwa Keterampilan Hard Skill 3 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 Nurhidayanti (2020:75) Hard Skill adalah kemampuan intelektual yang memungkinkan pegawai mengatasi tantangan, menalar, dan mengatur sesuatu dengan baik. Indikator Hard Skill yaitu keterampilan teknis, ilmu pengetahuan dan ilmu teknologi. Peneliti mendapatkan hasil observasi dari 3 indikator pegawai hasilnya seperti yang tergambar dalam tabel 1.2 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). Untuk mendukung hal tersebut, peneliti melakukan observasi sebagai berikut : Tabel 1. 3 Hasil Observasi Keterampilan Soft skill (X2) Pada Pegawai di ³ Sekretariat Daerah Kabupaten Cianjur No Pernyataan Ya Tidak 1 Pegawai mampu berkomunikasi dalam mengekspresikan ide serta pemikiran dalam melakukan pekerjaan 77% 23% 2 Kecerdasan emosional yang dimiliki dapat memotivasi dan mengendalikan emosi dalam melakukan pekerjaan 35% 65% 3 Pegawai tidak pernah merasa kesulitan dalam mengidentifikasi masalah yang dihadapi dalam suasana kerja yang beragam 45% 55%

4 Pegawai selalu menjadikan pedoman etika yang ada dalam melaksanakan tugas pekerjaan 84% 16% 5 Pegawai sudah menerapkan keterampilan kepemimpinan dalam mencapai tujuan pekerjaan 55% 45% 6 Ketika ada masalah dalam pekerjaan, pegawai mempunyai kemampuan untuk mencari solusi 45% 55% Sumber : Data primer, (data diolah peneliti, 2025) Berdasarkan tabel 1.3 hasil observasi dapat dilihat bahwa Keterampilan Soft Skill di ³ Sekretariat Daerah Kabupaten Cianjur masih kurang optimal. Menurut Sharma (2021:17) Soft Skill yaitu kompetensi interpersonal yang digunakan untuk menandakan berbagai keahlian seperti kecerdasan emosional, komunikasi dan kemahiran linguistik. Indikator Soft Skill menurut Sharma (2021:21) yaitu ⁹ kemampuan komunikasi, kecerdasan emosional, keterampilan berpikir dan menyelesaikan masalah, etika dan keterampilan kepemimpinan. Peneliti mendapatkan hasil observasi dari 5 indikator pegawai hasilnya seperti yang tergambar dalam tabel 1.3 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 ³ Sekretariat Daerah Kabupaten Cianjur. Berdasarkan hasil penelitian observasi menunjukan bahwa Kinerja Pegawai masih belum optimal yang disebabkan oleh pengaruh

keterampilan **1 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 **6 data menggunakan SPSS versi 30** meliputi uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik dan regresi linear berganda dan uji hipotesis. Dengan perhitungan sebagai berikut : Rumus 3. 1 Rumus Sampel Slovin $n = \frac{N}{1 + Ne^2}$ keterangan: n = Jumlah sampel N = 66 Pegawai e = 10% $n = \frac{66}{1 + 66(0,012)}$ $n = \frac{66}{1 + 0,66}$ $n = \frac{66}{1,66}$ $n = 39,75$ dibulatkan peneliti menjadi 40 Berdasarkan hasil dari rumus slovin, peneliti mendapatkan hasil jumlah sampel sebanyak 40 responden.

Penelitian dilakukan di **3 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. Penelitian ini menggunakan dua variabel bebas yaitu Hard skill (X1) dan Soft Skill (X2) serta satu variabel terikat yaitu Kinerja Pegawai (Y). Menurut Nurhidayanti (2020) 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 (2021:17) 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, 2021:75) Kinerja

,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 Dilihat dari tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai Tolerance pada variabel **1 Hard Skill dan Soft 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 1 Uji Heteroskedastisitas Sumber : Data primer, (data diolah peneliti, 2025) Berdasarkan **11 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 Coefficients Model Unstandardized Coefficients Standardized Coefficients T Sig. B Std. Error Beta 1 (Constant) 1,996 3,355 ,595 ,006 Hard skill ,557 ,094 ,560 5,951 <,001 Soft skill ,453 ,099 ,429 4,564 <,001 a. Dependent Variable: Kinerja pegawai 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 : $Y = 1,996 + 0,557 X_1 + 0,453 X_2 + e$ dengan interpretasi sebagai berikut : Nilai konstanta (a) adalah sebesar 1,996. Nilai ini menunjukkan tanpa ditambah dengan variabel **1 Hard Skill dan Soft Skill** maka nilai kinerja pegawai akan tetap sebesar 1,996. Nilai koefisien X1 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 X2 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 Correlations Hard Skill Soft Skill Kinerja Pegawai Hard Skill Pearson

Correlation 1 ,660** ,843** Sig. (2-tailed) <,001 <,001 N 40 40 40 Soft Skill 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

13 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 6 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 Model Summary

Model R R Square Adjusted R Square Std. 7 Error of the Estimate 1 ,903a ,815 ,805

1,832 a. Predictors: (Constant), Soft skill, Hard skill Sumber : Data primer, data diolah

peneliti 2025 Berdasarkan tabel diatas, 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 Tabel 8. Hasil Uji Hipotesis T (Parsial)

Coefficients Model Unstandardized Coefficients Standardized Coefficients t Sig. B Std.

Error Beta 1 (Constant) 1,996 3,355 ,595 ,006 Hard skill ,557 ,094 ,560 5,951 <,001 Soft

skill ,453 ,099 ,429 4,564 <,001 a. Dependent Variable: Kinerja pegawai Sumber : Data

primer, data diolah peneliti 2025 Pengaruh Hard Skill terhadap Kinerja Pegawai, dilihat dari

hasil tabel coefficient bahwa nilai sig. untuk pengaruh Hard Skill (X_1) 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. **2** 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 **7** 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 Sumber : Data primer, data diolah peneliti, 2025

Berdasarkan hasil di atas dapat diketahui signifikansi untuk **1** pengaruh Hard Skill dan Soft Skill terhadap Kinerja Pegawai adalah $0,001 < 0,05$ dan nilai Fhitung $81,638 > F_{tabel} 3.24$ **2** 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 **1** Hard skill dan Soft skill terhadap Kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Cianjur, maka dapat disimpulkan : 1. Pengaruh Hard Skill **6** 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 thitung $5,951 > t_{tabel} 2.026$, **2** 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 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. 3. **1** 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 Fhitung $81,638 > Ftabel 3.24$ ² 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 1. Jurnal Deloza, A. S., Saputra, A. N. J., & Julianto, P. (2021). Pengaruh Hard Skill Dan Pelatihan ⁸ Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara

Pada Kantor Camat Air Hangat Barat Kabupaten Kerinci. Jurnal Administrasi Nusantara Mahasiswa (JAN Maha), 3(6), 108–118. <http://repository.unpas.ac.id/60418/> JAYA, H. A., & ROSADI, I. ¹ (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. <https://doi.org/10.31850/decision.v3i2.1883>

Nurhidayanti. (2020) Pengaruh Hard Skill dan Soft Skill terhadap Kinerja Pegawai 2. Buku

Adhari, I. Z. (2021). Pendekatan Knowledge Management & Motivasi. In CV. Penerbit Qaira Media. Sharma, P. (2021). ¹² Soft Skills 3rd Edition: Personality Development for Life Success (English Edition). BPB publications. Sugiyono. (2022a). Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif dan R&D. Bandung CV. Alfabeta Sugiyono. (2022b). Metode Penelitian Kuantitatif, (cet. 3). ALFABETA

Sources

1	https://jurnal.fe.umi.ac.id/index.php/CSEJ/article/view/588 INTERNET 3%
2	https://www.researchgate.net/publication/372375607_Pengaruh_Hard_Skill_dan_Soft_Skill_Terhadap_Kinerja_Pegawai INTERNET 2%
3	https://setda.cianjurkab.go.id/ INTERNET 1%
4	https://id.scribd.com/document/694076657/KUISIONER-TEORI-KINERJA INTERNET 1%
5	https://legalstudies71.blogspot.com/2021/01/kinerja-organisasi-pengertian-indikator.html INTERNET 1%
6	https://www.academia.edu/116630539/Hubungan_Penempatan_Pegawai_Dengan_Kinerja_Pegawai_Sub_Bagian_Umum_Dan_Kepegawaian_Sekretariat_Daerah_Kabupaten_Cianjur INTERNET 1%
7	https://www.scribd.com/document/434435281/stat-1 INTERNET <1%
8	http://fuad.iainkerinci.ac.id/sites/fuad.iainkerinci.ac.id/files/2023-11/8. Pebi Julianto.pdf INTERNET <1%
9	https://jurnal.stiekma.ac.id/index.php/JAMIN/article/viewFile/92/79 INTERNET <1%
10	https://fuad.iainkerinci.ac.id/sites/fuad.iainkerinci.ac.id/files/2023-11/8. Pebi Julianto.pdf INTERNET <1%
11	http://repo.darmajaya.ac.id/10187/10/Bab_4.pdf INTERNET <1%
12	https://www.kobo.com/us/en/ebook/soft-skills-3rd-edition INTERNET <1%
13	https://stats.stackexchange.com/questions/620957/is-it-wrong-to-trust-pearson-correlation-output-of-r-830-sig-at-0-01-2-tailed INTERNET <1%
14	https://jurnal.unigal.ac.id/dinamika/article/download/1210/1069 INTERNET <1%

EXCLUDE CUSTOM MATCHES OFF

EXCLUDE QUOTES OFF

EXCLUDE BIBLIOGRAPHY ON