

ANALISIS PENGARUH *HARD SKILL* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MULTI MANAO SURABAYA

Injilia Tasya Setya Bhoedie¹; Komarun Zaman²

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pemuda, Kota Surabaya, Indonesia^{1,2}

Email : injiliatasya1@gmail.com¹; komarunzaman55@gmail.com²

ABSTRAK

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui bagaimana variabel hard skill berpengaruh pada variabel kinerja karyawan di PT. Multi Manao Surabaya terletak di 282 Jl. Raya Driyorejo, Dusun Karanglo, Kec. Driyorejo, Driyorejo, Kab. Gresik, Jawa Timur. Sampel penelitian menggunakan metode sensus pada 98 orang. Analisis data menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menjelaskan variabel hard skill memegang peranan penting terhadap variabel kinerja karyawan di PT. Multi Manao Surabaya. Sedangkan nilai R Square menjelaskan bahwa hard skill berperan terhadap kinerja karyawan di PT. Multi Manao Surabaya sebesar 70,6%.

Kata kunci : Hard Skill; Kinerja; Karyawan

ABSTRACT

This research aims to find out how hard skill variables influence employee performance variables at PT. Multi Manao Surabaya is located at 282 Jl. Raya Driyorejo, Karanglo Hamlet, District. Driyorejo. Driyorejo, Kab. Gresik, East Java. The research sample used the census method on 98 people. Data analysis uses multiple linear regression. The research results explain that the hard skill variable plays an important role in employee performance variables at PT. Multi Manao Surabaya. Meanwhile, the R Square value explains that hard skills play a role in employee performance at PT. Multi Manao Surabaya was 70.6%.

Keywords : Hard Skill; Employee; Performance

PENDAHULUAN

PT. Multi Manao dalam beberapa tahun terakhir dihadapkan dengan kasus Covid-19, namun Sumber Daya Manusia di dalamnya membuat perusahaan ini bisa *survive* sampai dengan sekarang. Di era persaingan yang cukup ketat, setiap perusahaan berusaha untuk terus mengembangkan setiap sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas. Pertumbuhan dan kesuksesan suatu perusahaan sangat ditentukan oleh kinerja SDM pendukung perusahaan tersebut.

Pandangan dari (Kasmir, 2016) mengenai kinerja harus mengacu pada pekerjaan yang telah berhasil diselesaikan dengan penuh tanggung jawab dan tugas yang diberikan selama jangka waktu tertentu. Keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi juga diukur dari tersedianya SDM yang memiliki kehandalan secara intelektual, memiliki sikap, disiplin, energi, kemampuan dan bakat untuk beradaptasi dengan tuntutan dunia kerja (Hasibuan, 2018), (Paais, 2019). Sehingga mendorong pengenalan tanggung jawab

yang kuat dalam menyelesaikan pekerjaan rutin sesuai kewajiban masing-masing dan bekerja dengan lebih efisien, efektif dan menguntungkan. Manajemen SDM memainkan peran penting dalam keberhasilan organisasi, tetapi sulit untuk memimpin orang (Zuhriatusobah et al., 2020).

Sebagai perencana dan pelaksana perusahaan maka diperlukan pekerja yang kompeten dengan hard skill yang sesuai untuk mencapai tujuan perusahaan yang mengacu pada tingkat menguasai keahlian pada ilmu pengetahuan, teknologi, *Hard skill* juga diperlukan pada jenis pekerjaan tertentu, seperti bekerja dengan mesin, insinyur mesin membutuhkan keterampilan, dan pemrogram perlu mengetahui cara memprogram dalam bahasa tertentu (Fauzan, 2022), (Kadek, 2012).

PT. Multi Manao Surabaya bergerak di industri *furniture* dengan sistem *job order*, yang mengacu pada variasi dan kuantitas produk yang diproduksi sebagai respons terhadap permintaan konsumen. Standar produksi PT Multi Manao Surabaya ditetapkan langsung oleh pelanggan. Untuk urusan kinerja karyawan dilaksanakan oleh pihak *Human Resource Department* (HRD) yang memilih calon karyawan berdasarkan kualifikasi dan kualitasnya. Guna mendukung hasil kinerja karyawan, PT. Multi Manao Surabaya senantiasa melaksanakan pelatihan kepada karyawan untuk mengoptimalkan dasar *hard skill* yang telah dimiliki karena hasil kinerja yang baik tergantung dari *hard skill*.

Menurut hasil wawancara dengan HRD PT. Multi Manao Surabaya pada Januari 2023 masih perlu perbaikan perusahaan agar kinerja karyawan meningkat. Salah satunya dengan pendidikan yang lebih tinggi untuk menunjang hasil kinerja yang lebih optimal. Jenjang pendidikan akan menjadi prioritas dalam perekrutan karyawan selanjutnya agar mampu bersaing dan bertahan di era persaingan bersama karyawan dengan kompetensi yang tinggi sesuai bidangnya. Selain itu, masih rendahnya etos kerja di kalangan karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan masih ramainya pekerja yang datang tak tepat waktu, keterlambatan penyelesaian pekerjaan dan tidak menyesuaikan standar perusahaan, ilmu pengetahuan dan teknologi yang kurang, serta tidak hadir. untuk berinteraksi dengan karyawan lain. dan tidak adanya representasi dari pekerjaan yang telah selesai.

Mengingat perkembangan sekarang, bisnis dan agensi membutuhkan lebih dari sekadar pekerja cerdas yang bisa melakukan pekerjaan. Tetapi juga dapat menjalin

komunikasi, dapat bersosialisasi, bekerja dengan tekun, memiliki kecerdasan yang tinggi, dapat beradaptasi dengan tempat kerja, serta dapat berkolaborasi dengan rekan kerja dan atasan.

Beberapa penelitian terdahulu (Rasid et al., 2018) tentang Pengaruh *Hard Skill* & *Soft Skill* Terhadap Kinerja Karyawan Perum Damri bahwa *Hard Skill* dan *Soft Skill* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian (Irawati et al., 2020) tentang Pengaruh *Soft Skill* dan *Hard Skill* Terhadap Kinerja pada PT Cahaya Indah Madya Pratama Lamongan bahwa kompetensi dan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian (Mujayana, 2020) Pengaruh Hardskill Dan Softskill Terhadap Kinerja Karyawan bahwa kompetensi *hard skill* hanya memberikan pengaruh 17,6% terhadap kinerja. Pengaruh paling dominan adalah kemampuan *Soft Skill* karyawan sebesar 39,4%.

Permasalahan dalam penelitian ini adalah bagaimana peran variabel *hard skill* pada variabel kinerja karyawannya pada PT. Multi Manao Surabaya?

Hipotesis penelitian bahwa *hard skill* merupakan bakat intelektual yang diperoleh di sekolah sesuai hal yang mereka pelajari, menurut Basir dalam (Wijayanti & Wibowo, 2020) atau kecerdasan yang berkaitan dengan domain teknologi, seperti kemampuan untuk memicu saraf optik.

Tujuan yang diharapkan adalah untuk mengetahui apakah variabel *hard skill* berhubungan dengan signifikan pada variabel kinerja karyawan pada PT. Multi Manao Surabaya.

TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Hard Skill

Hard skill adalah ilmu pengetahuan dan keterampilan seseorang bertujuannya untuk meningkatkan kecerdasan intelektual (IQ) seseorang (Wijayanti & Wibowo, 2020). Pengetahuan tentang hard skill mencakup keterampilan yang diperlukan untuk pekerjaan tertentu dan berkembang seiring dengan teknologi hingga mencakup keterampilan penilaian dan pemecahan masalah. (Wijayanti & Wibowo, 2020) (LeMay, 2022).

Pengukuran Hard skill menurut Nurhidayanti (2014) mengemukakan indikator hard skill yang digunakan peneliti sebagai berikut:

- a. Sains, yang mengacu pada semua upaya yang disengaja untuk meneliti, menemukan, dan meningkatkan pemahaman manusia tentang berbagai bagian realitas dan sifat manusia. Fitur-fitur ini dibatasi untuk menghasilkan formulasi khusus.
- b. Ilmu pengetahuan atau teknologi, adalah praktik baru yang belum biasa digunakan atau digunakan oleh sebagian karyawan suatu perusahaan atau di bidang tertentu untuk mendorong inovasi, perubahan di dalam masyarakat pada umumnya.
- c. Keterampilan teknis adalah keterampilan yang bermanfaat dalam menyelesaikan tugas dengan memanfaatkan informasi menggunakan suatu metode tertentu.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan disebut sebagai kinerja ketika dievaluasi sesuai dengan standar atau kriteria organisasi. Manajemen harus mencapai kinerja tinggi (Cahyanti et al., 2022) . Kinerja seorang pegawai diukur dari kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkannya. Motivasi dan kemampuan menyelesaikan pekerjaan merupakan faktor penting; seseorang harus mau dan mampu melakukannya (Hasibuan, 2019) diantaranya aspek finansial, aspek operasi bisnis internal, aspek kepuasan pelanggan, aspek kepuasan komunitas dan waktu dan aspek kepuasan karyawan.

Manajemen Sumber Daya Manusia

Pandangan (Kasmir, 2016) bahwa manajemen SDM sebagai proses pengelolaan manusia dalam mencapai tujuan usaha dan meningkatkan kesejahteraan yang direncanakan, melalui proses rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, kompensasi, karir, kesehatan, keselamatan dan hubungan kerja.

Hipotesis

Hipotesis merupakan penjelasan sementara yang akan diuji oleh penelitian untuk menentukan kebenarannya. Karena hipotesis pada hakekatnya adalah pemecahan masalah yang telah dirumuskan dengan rumusan masalah, maka disebut sebagai pemecahan sementara. Di sisi lain, validitas hipotesis terlebih dahulu harus diverifikasi melalui analisis data. Hipotesis penelitian adalah pengaruh variabel Hard Skill (X) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y):

Penelitian sebelumnya juga menunjukkan bahwa hard skill mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja (Nugraha et al., 2021; Santoso et al., 2021). Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Vera Dwi Wijayanti dan Tony Susilo Wibowo yang menemukan bahwa keterampilan teknis berpengaruh positif dan signifikan terhadap

kinerja karyawan pada perusahaan kantor Kabupaten Gresik Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Giri Tirta. Berikut ini adalah hipotesis penelitian:

H1: diduga Hard Skill berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. PT. Multi Manao Surabaya.

Menurut Novia Sari Siahian dan Humisar Sihombing (2017) menjelaskan Hard Skills berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan. Hal ini menunjukkan bahwa hard skill memiliki dampak yang signifikan terhadap underperformance karyawan.

H2 : Diduga Hard Skill berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Multi Mano Surabaya sekaligus.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif (Sugiyono, 2018) (Gunawan, 2013) (Hennink et al., 2020). Data yang diperoleh berupa jawaban responden mengenai peranan pendapatan insentif terhadap kesejahteraan karyawan PT Multi Manao Surabaya. Selain itu data sekunder berupa data dokumen dari PT Multi Manao Surabaya. Sumber data penelitian dari mewawancarai langsung serta pengisian kuesioner oleh karyawan dan dokumen dari PT Multi Manao Surabaya.

Variabel independen adalah *hard skill* (X). Selanjutnya variabel dependen adalah kinerja karyawan. Populasi adalah karyawan PT Multi Manao Surabaya. Sampel adalah karyawan PT Multi Manao yang memiliki *hard skill*. Teknik pengumpulan data melalui survei non tes yang terdiri dari kuesioner dan observasi. Teknik analisa data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji varians tidak seragam. Keabsahan data melalui uji regresi linier sederhana menggunakan uji-t.

HASIL PENELITIAN DAN DISKUSI

Hasil

1. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Pengujian menggunakan taraf signifikansi 0,05 berdasarkan r tabel dengan N=71 dan dengan rumus $df=(N-2)$ maka diperoleh 0,1968. Hasil uji validitas di dapat hasil sebagaimana disajikan (lihat tabel 1).

Uji validitas menyatakan bahwasanya semua item dalam variabel *hard skill* (X) memiliki nilai korelasi diatas r tabel = 0,1968. Disimpulkan bahwa masing-masing item tersebut valid serta bisa digunakan untuk menguji variabel yang diteliti, (lihat tabel 2).

Uji validitas menyatakan bahwasanya semua item dalam variabel kinerja karyawan

(Y) memiliki nilai korelasi diatas r tabel = 0,1968. Disimpulkan bahwa masing-masing item tersebut valid serta bisa digunakan untuk menguji variabel penelitian.

b. Uji Reliabilitas

Mengukur tingkat konsistensi kuisisioner apakah sudah stabil atau tidak menggunakan variabel yang diteliti. Uji reliabilitas dilaksanakan melalui uji Cronbach Alpha. Variabel pada kuisisioner dapat dipercaya jika mempunyai hasil alpha Cronbach ≥ 0.6 (Ghozali, 2013).

Bahwa variabel independen (*hard skill*) dan 1 variabel dependen (kinerja karyawan). Diketahui *N of items* hasil *Cronbach's Alpha* terdapat 6 item untuk X adalah 0,772 dan 7 item variabel Y adalah 0,693. Hal ini dikarenakan hasil *Cronbach's Alpha* dari variabel diatas $> 0,60$ maka dalam pengujian ini mampu disimpulkan semua pertanyaan kuisisioner valid dan reliabel (lihat tabel 3 dan tabel 4).

2. Uji Statistik Deskriptif

Analisis deskriptif berfungsi sebagai teknik analisis yang bertujuan dalam menjelaskan gambaran jumlah kuisisioner dan perbandingan dengan kuisisioner yang dikirim dengan penyajian tabel yang berisi mean, standar deviasi, varian, nilai max, dan nilai min yang didapat dari hasil jawaban responden. Hal ini digunakan untuk mencari gambaran dari variabel yang ada didalam penelitian, dengan cara melihat hasil dari pengukuran. Hasil pengolahan data memakai SPSS.

Berdasarkan tabel 5. mengindikasikan yaitu ada total 71 observasi. Berikut hasil menguji statistik deskriptif (lihat tabel 5).:

- 1) Variabel *hard skill* (X) bernilai minimum sebanyak 16,00, nilai maksimumnya. Sebanyak 24,00, sementara skor rerata (*mean*) sebanyak 21,0000 bernilai standar deviasi sebanyak 1,91982.
- 2) Variabel kinerja karyawan (Y) bernilai minimum sebanyak 23,00, nilai maksimumnya sebanyak 28,00, sementara skor rerata (*mean*) sebanyak 26,0423 bernilai standar deviasi sebanyak 1,04795.

3) Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bisa dilakukan melalui uji *Kolmogrov-Smirnov*. Apabila signifikansi (Sig.) yang dihasilkan $> 0,05$ maka terdistribusi normal (sig $> 0,05$). Bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* yaitu 0,315 yang artinya $> 0,05$, sehingga data penelitian didistribusi normal dan syarat normalitas pada model regresi telah terpenuhi (lihat tabel 6).

b. Uji Multikolinearitas

Dalam mendiagnosis multikolinearitas memakai *Variance Inflation Factor* (VIF) dan *tolerance*. Jika VIF tinggi maka nilai *tolerance* rendah dan sebaliknya. Bahwa sikap atas *hard skill* (X) memiliki nilai *tolerance* 0,972 $> 0,10$ sehingga data penelitian ini tidak terjadi multikolinearitas (lihat tabel 7).

c. Uji Heteroskedastisitas

Model regresi dianggap homoskedastis apabila varians antarpengamatan sama, dan heteroskedastis apabila varians bervariasi antarpengamatan (Ghozali, 2013). Tes Glejser untuk heteroskedastisitas melibatkan regresi variabel yang diminati ke residual absolutnya. Heteroskedastisitas tidak terjadi apabila nilai probabilitas melampaui 0,05, sedangkan heteroskedastisitas terjadi apabila nilai probabilitas tidak melebihi 0,05. Bahwa nilai signifikansi persamaan di atas $X = 0,107 > 0,05$ sehingga tidak ada gejala heteroskedastisitas (lihat tabel 8).

3. Uji Regresi Linier Berganda

Analisis ini berguna dalam menganalisa ketergantungan variabel terikat terhadap variabel bebas dalam memperkirakan nilai mean variabel terikat.

Berikut adalah persamaan regresi yang dapat diturunkan dari data melalui tabel di atas dengan memakai hasil menguji regresi:

$$Y = a + \beta X + e$$

Persamaan tabel di atas:

1. Konstanta (α)

Nilainya yaitu 19,008 yang mengartikan bahwa apabila variabel *hard skill*

2. Koefisien Regresi Variabel *Hard Skill* (X)

Nilai koefisien regresinya 0,109 mengindikasikan variabel *hard skill* naik sebanyak 1 satuan, berarti akan terjadi kenaikan variabel kinerja sebanyak 0,109 (lihat tabel 9).

3. Koefisien error term (e)

Koefisien e menjelaskan terdapat faktor lain yang berpengaruh pada variabel kinerja karyawan (Y) pada artikel ini.

5. Uji Hipotesis

a. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Hasil uji adjusted R² adalah 0,291 yang menunjukkan 29% besarnya Kinerja Karyawan (Y) disebabkan oleh *hard skill* (X) sedangkan sisanya 71% disebabkan oleh variabel lainnya (lihat tabel 10).

b. Uji F

Uji F digunakan agar diketahui apakah hipotesis annova dapat diterima bahwa semua variabel independen layak dalam menjelaskan variabel yang dianalisis. Hasil uji F memaparkan nilai F adalah 4,509 dengan signifikansi 0,004 berarti nilai signifikansinya adalah $< 0,05$, bahwa seluruh variabel dalam model penelitian ini dapat digunakan (lihat tabel 11).

c. Uji t

Uji t berfungsi menjelaskan sejauh mana peranan masing-masing variabel independen dan variabel dependen. Hipotesis diterima bila tingkat signifikansinya $< 0,05$ dan hipotesis ditolak apabila signifikansinya $> 0,05$. Variabel *hard skill* (X) menghasilkan nilai signifikan 0,047 yang artinya kurang dari 0,05. Hasil ini menyatakan *hard skill* (X) berperan dengan signifikan pada variabel kinerja karyawan (Y) (lihat tabel 12).

Pembahasan

Peranan Variabel *Hard Skill* (X) Terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Pengujian statistik membuktikan bahwa koefisien regresi variabel *hard skill* (X) adalah 0,109 dengan signifikansi sebesar 0,047 artinya nilai signifikansinya kurang dari 0,05. Hasil ini berarti H1 diterima. Bahwa variabel *hard skill* (X) berperan signifikan pada variabel Kinerja Karyawan (Y) yang menjelaskan karyawan PT. Multi Manao Surabaya memiliki kemampuan *hard skill* yang baik dalam peningkatan kerjanya.

Hard skill merupakan bakat intelektual yang diperoleh di akademis tergantung dari apa yang mereka pelajari, atau kecerdasan yang berkaitan dengan teknologi. Hal ini menyatakan bahwa peningkatan kemampuan *hard skill* mampu membantu dalam mempercepat pekerjaan operasional. Jika kapasitas terus mengikuti perkembangan saat ini, maka dapat melindungi perusahaan dari penurunan kinerja yang sesuai dengan hasil penelitian Rasid et al. (2018), Wijayanti & Wibowo (2020), (Jaya & I. Rosadi, 2022) (Sismanto & Yusrizal, 2023) yang menghasilkan bahwa *hard skill* berperan positif pada kinerja karyawan.

Peran variabel *Hard Skill* secara Simultan pada Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan pengujian hipotesis 3 diketahui bahwa H3 diterima. Hasil penelitian yang dilaksanakan, untuk n merupakan jumlah sampel yang pada penelitian ini berjumlah 71 dengan jumlah variabel independen sebanyak 2 yaitu *hard skill*. Maka $F_{tabel} = (3,126)$ ditemukan nilai F_{tabel} sebesar 4,509. Sehingga $4,509 > 3,126$, nilai signifikan $0,004 < 0,05$. Sehingga pada penelitian ini menghasilkan bahwasanya ada peran yang signifikan variabel *hard skill* terhadap variabel kinerja karyawan.

Karyawan dengan kemampuan *hard skill*-nya bagus dapat mendorong agar perusahaan lebih maju. Rasid et al. (2018) mengemukakan bahwa variabel *hard skill* berpengaruh secara simultan terhadap kinerja.

KESIMPULAN

Disimpulkan tingkat signifikansi variabel *hard skill* sebesar $0,047 < 0,05$ dengan koefisien beta sebesar 0,109, berarti variabel *hard skill* berperan positif dan penting bagi variabel kinerja karyawan. Disarankan PT. Multi Manao Surabaya harus memaksimalkan *hard skill* seluruh karyawan utamanya pada penggunaan teknologi dan PT. Multi Manao Surabaya memerlukan pembentukan tim yang lebih kuat untuk dapat mencapai tujuan perusahaan dengan lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Cahyanti, N. L. E. M. , I., W. Sugianingrat, & I. K. Gede. (2022). Pengaruh Hard Skill Dan Soft Skill Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Dedary Kriyamaha Ubud. *Widya Amrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 2(1).
- Fauzan, A. (2022). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Karyawan Di Perusahaan Manufaktur. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 6(2), 1860–1880.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. 7th ed.* . Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gunawan, I. (2013). *Qualitative research methods*. Earth Script.

- Hasibuan, M. S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. (2019). *Manajemen Dasar, Pengertian, Dan Masalah*. Bumi Aksara.
- Hennink, M., Hutter, I., & Bailey, A. (2020). *Qualitative research methods*. SAGE Publications Limited.
- Irawati, A., J. O. Aprilyanto, & Faidal. (2020). Pengaruh Soft Skill dan Hard Skill Terhadap Kinerja Pada PT Cahaya Indah Madya Pratama Lamongan. *Eco-Entrepreneur*, 6(2).
- Jaya, H. A., & I. Rosadi. (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).
- Kasmir. (2016). *Analisis Laporan Keuangan*. Raja Grafindo Persada.
- LeMay, M. (2022). *Product Management in Practice: Practical, Tactical Guide for Your First Day and Never Day After (2nd ed.)*. O'Reilly Media, Inc. .
- Mujayana, M. (2020). Pengaruh Hardskill Dan Softskill Terhadap Kinerja Karyawan. *Majalah Ekonomi*, 25(2), 1–12. <https://doi.org/10.36456/majeko.vol25.no2.a2930>
- Nugraha, I. G. B. S. M., Sitiari, N. W., & Yasa, P. N. S. (2021). Mediation Effect of Work Motivation on Relationship of Soft Skill and Hard Skill on Employee Performance in Denpasar Marthalia Skincare Clinical. *Jurnal Ekonomi & Bisnis JAGADITHA*, 8(2), 136–145. <https://doi.org/10.22225/jj.8.2.2021.136-145>
- Paais, M. (2019). Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Sinarmas Ambon. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (Mea)*.
- Rasid, Z. , B., Tewal, & C. Kojo. (2018). Pengaruh Hard Skill dan Soft Skill Terhadap Kinerja Karyawan Perum Damri Manado. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(2).
- Santoso, P. B., Purwanto, A., Siswanto, E., Hartuti, S. Y. N., Sudargini, Y., & Fahmi, K. (2021). Effect of Hard Skills , Soft Skills Organizational Learning and Innovation Capability on Islamic University Lecturers ' Performance. . *International Journal of Social and Management Studies*, 2(1), 14–40.
- Sismanto, A., & Yusrizal, P. (2023). Soft Skill, Hard Skill Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rbtv Kota Bengkulu. *(JEMS) Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, 4(1), 245–251. <https://doi.org/10.36085/jems.v4i1.4794>
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Alfabeta.
- Wijayanti, V. D., & Wibowo, T. susilo. (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. <https://doi.org/10.36456/majeko.vol25.no1.a2448>
- Zuhriatusobah, J., Fatimah, S., & Permana, A. S. (2020). Pengaruh Integritas, Loyalitas Dan Keterlibatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Billing Management Pada Pt. Haleyora Power Area Pelayanan Bandung. *Urnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*.

TABEL

Tabel 1. Uji Validitas *Hard Skill* (X)

No Unit	r hitung	r tabel
X.1	,371	,1968
X1.2	,214	,1968
X1.3	,273	,1968
X1.4	,423	,1968
X1.5	,831	,1968
X1.6	,812	,1968
X1	1	,1968

Sumber: Olah Data Penulis, 2023

Tabel 2. Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)

No Item	r hitung	r tabel
Y.1	,320	,1968
Y.2	,364	,1968
Y.3	,287	,1968
Y.4	,249	,1968
Y.5	,378	,1968
Y.6	,224	,1968
Y.7	,467	,1968
Y	1	,1968

Sumber: Olah Data Penulis, 2023

Tabel 3. Uji Reliabilitas *Hard Skill* (X)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,772	6

Tabel 4. Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,693	7

Sumber: Hasil Olah Penulis, 2023

Tabel 5. Uji Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1	71	16,00	24,00	21,0000	1,91982
X2	71	29,00	40,00	36,2113	1,97061
Y	71	23,00	28,00	26,0423	1,04795
Valid N (listwise)	71				

Sumber: Hasil Olah Penulis, 2023

Tabel 6. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		71
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,98468250
	Absolute	,114
Most Extreme Differences	Positive	,088
	Negative	-,114
Kolmogorov-Smirnov Z		,960
Asymp. Sig. (2-tailed)		,315

Sumber: Hasil Olah Penulis, 2023

Tabel 7. Uji Multikolinearitas Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics
	B	Std. Error	Beta			Tolerance
(Constant)	19,008	2,396		7,933	,000	
1 X	,109	,063	,201	1,736	,047	,972

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics
		VIF
(Constant)		
1 X		1,028

Sumber: Hasil Olah Penulis, 2023

Tabel 8. Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	,514	1,384		,372	,711
X1	-,059	,036	-,196	-1,632	,107

Sumber: Hasil Olah Penulis, 2023

Tabel 9. Regresi Linier Berganda

Variabel	Persamaan		
	Beta	T	Sig
Konstanta	19,008	7,933	,000
X	,109	1,736	,047
Adjusted R ²	,291		
F	4,509		
Sig	,004 ^b		

Sumber: Hasil Olah Penulis, 2023

Tabel 10. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,342 ^a	,117	,291	,99906

Sumber: Hasil Olah Penulis, 2023

Tabel 11. Uji F

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	9,001	2	4,501	4,509	,004 ^b
Residual	67,872	68	,998		
Total	76,873	70			

Sumber: Olah data Penulis, 2023

Tabel 12. Uji T

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	19,008	2,396		7,933	,000
X1	,109	,063	,201	1,736	,047
X2	,131	,061	,246	2,128	,037

Sumber: Olah data Penulis, 2023