

Pengaruh *Soft Skill* dan *Hard Skill* terhadap Kinerja Karyawan PT Cometindo Mitra Inti di Kota Tangerang

Muhammad Ariel Ramadhan^{1*}, Umar Hanis²

Program Studi Ekonomi dan Bisnis (221010505568), Universitas Pamulang
ariel.leira.1309@gmail.com^{1*}, dosen02005@unpam.ac.id²

Received 31 Juli 2026 | Accepted 11 Agustus 2026 | Publish 01 Oktober 2026

*Korespondensi Penulis

Abstract

The purpose of this study is to determine the influence of soft skills and hard skills on employee performance at PT Cometindo Mitra Inti in Tangerang City both partially and simultaneously. The method used is a quantitative method with a deductive approach. The sample in this study amounted to 84 respondents. The results of the study were soft skills (X_1) that had an effect on employee performance (Y). with the regression equation $Y = 18.068 + 0.392X_1$ and the t -value of the table $> t$ or ($6.762 > 1.990$) is strengthened with a p value of $0.000 < \text{Sig. } 0.050$. Hard skill (X_2) affects employee performance (Y) through the regression equation $Y = 9.682 + 0.961X_2$, with a t -value of $> t$ table or ($9.425 > 1.990$) and a p value of $0.000 < \text{Sig. } 0.050$. Soft skills (X_1) and hard skills (X_2) affect employee performance (Y) with a regression equation value of $Y = 5.741 + 0.221X_1 + 0.753X_2 + \varepsilon$. The results of the F test obtained an F value calculated $> F$ table or ($63.073 > 3.11$), this is also strengthened by a p value of $0.000 < \text{Sig. } 0.050$. The results of the determination coefficient test showed that soft skills and hard skills together contributed 60.9% to employee performance, while the remaining 39.1% were influenced by other variables that were not studied in this study.

Keywords: *Soft Skill; Hard Skill; Employee Performance*

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *soft skill* dan *hard skill* terhadap kinerja karyawan pada PT Cometindo Mitra Inti di Kota Tangerang baik secara parsial maupun secara simultan. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan deduktif. sampel dalam penelitian ini berjumlah 84 responden. Hasil penelitian *soft skill* (X_1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). dengan persamaan regresi $Y = 18,068 + 0,392X_1$ dan nilai t hitung $> t$ tabel atau ($6,762 > 1,990$) diperkuat dengan nilai p value $0,000 < \text{Sig. } 0,050$. *Hard skill* (X_2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) melalui persamaan regresi $Y = 9,682 + 0,961X_2$, dengan nilai t hitung $> t$ tabel atau ($9,425 > 1,990$) dan nilai p value $0,000 < \text{Sig. } 0,050$. *Soft skill* (X_1) dan *hard skill* (X_2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai persamaan regresi $Y = 5,741 + 0,221X_1 + 0,753X_2 + \varepsilon$. Hasil uji F diperoleh nilai F hitung $> F$ tabel atau ($63,073 > 3,11$), hal ini juga diperkuat dengan p value $0,000 < \text{Sig. } 0,050$. Hasil uji koefisien determinasi yang menunjukkan bahwa *soft skill* dan *hard skill* secara bersama-sama memberikan kontribusi sebesar 60,9% terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 39,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: *Soft Skill; Hard Skill; Kinerja Karyawan.*

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia adalah salah satu bidang manajemen yang berfungsi menganalisa karakteristik manusia dalam sebuah organisasi. Menurut (Riski Meiliasari,

2024) Manajemen sumber daya manusia adalah manajemen yang memfokuskan diri memaksimalkan kemampuan karyawan atau anggotanya melalui berbagai langkah strategis dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan

menuju pengoptimalan tujuan organisasi. Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang mesti dimiliki sebuah organisasi maupun perusahaan. Dengan memberdayakan kemampuan, keahlian dan pengetahuan yang dimiliki oleh individu. Agar dapat mencapai tujuan perusahaan, diperlukan sumber daya manusia yang mumpuni sehingga dapat menghasilkan kinerja karyawan yang baik pula untuk perusahaan.

Dalam tahapannya, indikator penilaian kinerja perusahaan akan mengalami fluktuasi selaras dengan kinerja karyawan pada perusahaan tersebut. Kinerja karyawan merupakan faktor utama dalam mencapai *goals* perusahaan. Karyawan yang memiliki kinerja optimal dapat meningkatkan produktivitas dan kualitas produk atau jasa yang ditawarkan, hal ini membuat perusahaan tersebut lebih unggul daripada kompetitornya. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dinilai dari segi kualitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan oleh pihak organisasi (Setiawan & Hanis, 2025). Dapat diartikan bahwa kinerja karyawan adalah *output* yang diciptakan oleh perorangan maupun tim dalam melaksanakan kewajiban dan tanggung jawabnya yang diberikan oleh perusahaan, kinerja karyawan dinilai dengan menggunakan kualitas dan kuantitas yang dihasilkan oleh sumber daya manusia.

Menurut (Susamin & Supriatna, 2025) *soft skill* adalah kemampuan seorang karyawan untuk saling berinteraksi dan bekerja sama dengan karyawan lainnya ataupun dengan rekan mitra bisnis. Kemudian, *soft skill* juga dapat diartikan sebagai keterampilan seseorang saat sedang berhubungan dengan orang lain (*interpersonal skill*) dan kemampuan seseorang dalam mengatur dirinya sendiri (*intrapersonal skill*) sehingga dapat menonjolkan dirinya dengan maksimal. Singkatnya, *soft skill* berkaitan dengan bagaimana cara seorang karyawan bertindak, bersikap, dan berperilaku dengan siapa saja dan di mana saja mereka berada.

Hard skill juga termasuk dalam elemen penting yang menjadi penentu akan produktivitas dan keberhasilan karyawan di sebuah perusahaan. *Hard skill* adalah kemampuan intelektual yang diperlukan untuk melakukan berbagai aktivitas mental untuk berfikir, menalar, dan memecahkan masalah (Sari & Manunggal, 2023). Apabila hal-hal tersebut tidak dimiliki oleh setiap karyawan,

maka akan berdampak pada penurunan pendapatan di suatu perusahaan yang disebabkan ketidakmampuan karyawannya dalam menjalankan tugas dan kewajibannya.

Berkaitan dengan hal tersebut, PT Cometindo Mitra Inti di Kota Tangerang. Perusahaan tersebut bergerak sebagai jasa konsultan yang berkecimpung pada lingkup arsitek, struktur, mekanikal, dan elektrik. PT Cometindo Mitra Inti di Kota Tangerang menitikberatkan bisnis mereka sebagai *building consultant*. Sebagai perusahaan yang menghargai ketepatan, ketelitian, keselamatan dan kesehatan dalam bekerja, kinerja karyawan PT Cometindo Mitra Inti di Kota Tangerang sangat berpengaruh dalam pencapaian *goals* perusahaan. Penulis menduga terjadinya masalah beberapa tahun terakhir mengenai kinerja karyawan PT Cometindo Mitra Inti di Kota Tangerang yang mengalami penurunan kinerja. Jika tidak segera dituntaskan maka dapat berpengaruh terhadap operasional dan membuat perusahaan menjadi rugi. Hal ini bisa dibuktikan dengan data kinerja karyawan PT Cometindo Mitra Inti di Kota Tangerang dari tahun 2023-2025.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa penilaian kinerja karyawan PT Cometindo Mitra Inti selama periode 2023–2025 menunjukkan hasil yang bervariasi. Pada tahun 2023, kategori sangat baik memiliki jumlah terbanyak, yaitu 31 karyawan, diikuti kategori baik sebanyak 29 karyawan, kategori cukup sebanyak 16 karyawan, dan kategori buruk sebanyak 9 karyawan. Pada tahun 2024, kategori sangat baik dan baik masing-masing berjumlah 30 karyawan, sedangkan kategori cukup sebanyak 14 karyawan dan kategori buruk sebanyak 13 karyawan. Sementara itu, pada tahun 2025 kategori sangat baik berjumlah 24 karyawan, kategori baik sebanyak 23 karyawan, kategori cukup sebanyak 17 karyawan, dan kategori buruk sebanyak 20 karyawan. Secara keseluruhan selama periode 2023–2025, kategori sangat baik berjumlah 85 orang, kategori baik sebanyak 82 orang, kategori cukup sebanyak 47 orang, dan kategori buruk sebanyak 42 orang, dengan rata-rata per tahun masing-masing sekitar 28 orang, 27 orang, 16 orang, dan 14 orang. Data tersebut menunjukkan bahwa masih terdapat karyawan yang memperoleh penilaian cukup dan buruk, sehingga perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan agar kualitas sumber daya manusia

dan pencapaian tujuan perusahaan dapat terus ditingkatkan.

Faktor pertama yang dapat memengaruhi kinerja karyawan yaitu soft skill. Berdasarkan hasil pra-survei, soft skill karyawan PT Cometindo Mitra Inti menunjukkan hasil yang cukup baik, namun masih terdapat beberapa aspek yang perlu ditingkatkan. Indikator etika memperoleh tingkat persetujuan tertinggi dengan rata-rata 78,75%, diikuti keterampilan kepemimpinan sebesar 71,25%, kecerdasan emosional sebesar 68,75%, dan keterampilan berpikir serta menyelesaikan masalah sebesar 66,25%. Sementara itu, indikator keterampilan komunikasi memiliki rata-rata persetujuan terendah yaitu 52,50%, dengan kemampuan menyampaikan ide secara jelas hanya mencapai 35,00%, sedangkan kemampuan mendengarkan secara aktif mencapai 70,00%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa secara umum soft skill karyawan tergolong cukup baik, namun kemampuan komunikasi, khususnya dalam menyampaikan ide secara jelas dan terstruktur, masih perlu ditingkatkan agar dapat mendukung peningkatan kinerja karyawan secara optimal.

Berdasarkan hasil pra-survei, hard skill karyawan PT Cometindo Mitra Inti menunjukkan hasil yang baik. Indikator ilmu pengetahuan memperoleh tingkat persetujuan tertinggi dengan rata-rata 86,25%, diikuti keterampilan teknis sebesar 85,00%, sedangkan ilmu teknologi memiliki rata-rata terendah yaitu 57,50%. Pada indikator keterampilan teknis, kemampuan menyelesaikan tugas sesuai standar dan prosedur mencapai 100,00%, sedangkan kemampuan mengoperasikan peralatan kerja sebesar 70,00%. Pada indikator ilmu pengetahuan, 95,00% responden memahami konsep atau teori yang mendasari pekerjaan dan 77,50% memiliki pengetahuan yang baik dalam menyelesaikan masalah pekerjaan. Sementara itu, pada indikator ilmu teknologi, 62,50% responden memanfaatkan teknologi untuk meningkatkan efektivitas pekerjaan, namun hanya 52,50% yang mampu mengikuti perkembangan teknologi terbaru. Hasil tersebut menunjukkan bahwa secara umum hard skill karyawan sudah baik, tetapi kemampuan dalam mengikuti perkembangan teknologi masih perlu ditingkatkan agar dapat mendukung efektivitas dan kinerja karyawan secara optimal.

Penelitian ini berfokus pada analisis pengaruh soft skill dan hard skill terhadap kinerja karyawan pada PT Cometindo Mitra Inti

Kota Tangerang. Fokus penelitian diarahkan untuk mengetahui sejauh mana kemampuan nonteknis (soft skill), seperti keterampilan komunikasi, kemampuan berpikir dan menyelesaikan masalah, etika, kepemimpinan, serta kecerdasan emosional, dan kemampuan teknis (hard skill), seperti keterampilan teknis, pengetahuan, serta penguasaan teknologi, mampu meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini juga bertujuan memberikan gambaran mengenai faktor-faktor yang perlu ditingkatkan perusahaan agar kualitas sumber daya manusia semakin baik dan mampu mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Tinjauan Pustaka

Manajemen

Menurut (Andrian Haro, 2026) Manajemen merupakan proses mengatur berbagai sumber daya untuk mencapai tujuan secara efisien, manajemen merupakan pilar utama dalam pengelolaan organisasi. Manajemen menjadi semakin penting seiring dengan kompleksitas organisasi yang meningkat, sumber daya yang terbatas, dan perubahan lingkungan yang cepat.

Menurut (Roni Angger Aditama, 2020) manajemen adalah proses yang terdiri dari kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian yang dilakukan guna mencapai tujuan yang ditetapkan melalui pemanfaatan SDM dan sumber lainnya. Manajemen merupakan suatu ilmu yang berguna untuk mengelola sebuah organisasi agar tetap berjalan sesuai dengan tujuannya.

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut (Sari Lestari Zainal, 2026) manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan salah satu fungsi strategis dalam organisasi yang berfokus pada pengelolaan individu sebagai aset utama dalam mencapai tujuan organisasi. Di era modern, MSDM telah berkembang menjadi pendekatan strategis yang berfokus pada peningkatan kinerja organisasi melalui pengelolaan manusia yang efektif dan berkelanjutan.

Manajemen sumber daya manusia menurut (Alwy & Baso, 2026) ialah proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian terhadap tenaga kerja untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Kinerja Karyawan

Menurut (Pitroh & Supriadi, 2025) kinerja karyawan adalah suatu kerangka pemahaman dan penilaian mengenai kinerja individu dalam konteks organisasi. Hal ini melibatkan penilaian terhadap kontribusi dan prestasi pegawai dalam mencapai tujuan organisasi serta kemampuan mereka dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang telah ditetapkan kepada mereka. Sedangkan menurut (Nenden Nur Annisa, 2025) kinerja karyawan meliputi kehadiran di tempat kerja, sikap kooperatif, *output*, dan kualitas *output*, dan memengaruhi seberapa besar kontribusi pekerja terhadap perusahaan.

Soft Skill

Menurut (Salsa, Nurbaya, & Nasrullah, 2025) *soft skill* adalah pelengkap dari pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki seseorang, yang dapat mendukung kesuksesan serta membantu dalam memperoleh posisi tertentu di dunia kerja. Sedangkan menurut (Sumiati & Puspita, 2023) *soft skill* adalah keterampilan yang dimiliki oleh seseorang yang berkaitan dengan faktor karakteristik seseorang yang digunakan untuk bersosialisasi dan melakukan kerja sama dengan orang lain.

Hard Skill

Menurut (Susamin & Supriatna, 2025) *hard skill* merupakan penguasaan dalam ilmu pengetahuan, teknologi, dan keterampilan teknis lain yang berhubungan dengan bidang pekerjaan tertentu yang dibutuhkan untuk profesi tertentu.

Sedangkan menurut (Wijayanti & Wibowo, 2020) istilah *hard skill* ini mengacu pada keahlian teknis yang dapat dipelajari dan dikembangkan oleh seseorang di lingkungan pendidikan.

METODE

Menurut (Hasan, 2025) penelitian kuantitatif menggunakan pendekatan deduktif, yang menguji teori atau hipotesis dengan data yang dikumpulkan. Hasil penelitian kuantitatif biasanya lebih terukur dan objektif, dan tujuan dari penelitian ini adalah untuk menghasilkan kesimpulan yang dapat diterapkan secara umum.

Penelitian kuantitatif memberikan pemahaman yang lebih jelas dan objektif terkait hubungan antara *soft skill*, *hard skill*, dan kinerja karyawan. Penelitian kuantitatif mengumpulkan data secara sistematis dengan menggunakan instrumen pengukuran yang valid dan dapat diandalkan, kemudian dilakukan proses analisis statistik untuk menunjukkan hubungan antar variabel yang diteliti.

Menurut (Sitepu, Munthe, & Umar, 2023) populasi merupakan wilayah generalisasi yang terbentuk dari objek ataupun subjek yang memiliki kuantitas dan sifat tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dikembangkan dan diambil kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Cometindo Mitra Inti di Kota Tangerang yang berjumlah 84 (delapan puluh empat) orang. Populasi tersebut meliputi seluruh karyawan yang bekerja pada setiap unit kerja yang terdapat dalam struktur organisasi perusahaan, baik pada bidang General Affairs dan Finance, Operasional, Construction Management, Marketing, maupun unit kerja lainnya. Oleh karena itu, seluruh karyawan yang aktif bekerja pada saat penelitian dijadikan sebagai populasi penelitian.

Pada penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh. Menurut (Junita & Soesanto, 2023) sampel jenuh ialah cara pengumpulan sampel yang melibatkan seluruh populasi sebagai sampel penelitian. Metode ini dipakai pada populasi yang relatif kecil, yang berjumlah 84 (empat puluh empat) orang.

HASIL dan PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 1 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda Secara Simultan antara *Soft Skill* (X_1) dan *Hard Skill* (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF
(Constant)	5.741	2.586			2.220	.029		
1 <i>Soft Skill</i>	.221	.051	.337		4.294	.000	.786	1.273
<i>Hard Skill</i>	.753	.104	.565		7.210	.000	.786	1.273

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Diolah Penulis Menggunakan SPSS Versi 25, 2026

Adapun persamaan untuk menguji hipotesis pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = 5,741 + 0,221X_1 + 0,753X_2 + \varepsilon$$

Berdasarkan persamaan regresi di atas, maka dapat dilihat pengaruh dari variabel-variabel menunjukkan bahwa:

1. Nilai konstanta sebesar 5,741 menunjukkan bahwa apabila variabel *soft skill* (X_1) dan *hard skill* (X_2) dianggap tidak mengalami perubahan atau bernilai nol, maka nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 5,741.
2. Nilai koefisien regresi variabel *soft skill* (X_1) sebesar 0,221 menunjukkan bahwa setiap peningkatan *soft skill* sebesar 1 satuan akan

meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,221 satuan, dengan asumsi variabel *hard skill* tetap. Sebaliknya, apabila *soft skill* menurun sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan juga akan menurun sebesar 0,221 satuan.

3. Nilai koefisien regresi variabel *hard skill* (X_2) sebesar 0,753 menunjukkan bahwa setiap peningkatan *hard skill* sebesar 1 satuan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,753 satuan, dengan asumsi variabel *soft skill* tetap. Sebaliknya, apabila *hard skill* menurun sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan juga akan menurun sebesar 0,753 satuan.

Analisis Koefisien Korelasi

Tabel 2 Hasil Analisis Koefisien Korelasi Secara Simultan antara *Soft Skill* (X_1) dan *Hard Skill* (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Correlations

		Kinerja	<i>Soft Skill</i>	<i>Hard Skill</i>
Pearson Correlation	Kinerja Karyawan	1.000	.598	.721
	<i>Soft Skill</i>	.598	1.000	.463
	<i>Hard Skill</i>	.721	.463	1.000
Sig. (2-tailed)	Kinerja Karyawan	.	.000	.000
	<i>Soft Skill</i>	.000	.	.000
	<i>Hard Skill</i>	.000	.000	.
N	Kinerja Karyawan	84	84	84
	<i>Soft Skill</i>	84	84	84
	<i>Hard Skill</i>	84	84	84

Sumber: Data Diolah Penulis Menggunakan SPSS Versi 25, 2026

Berdasarkan hasil uji korelasi Pearson, diperoleh nilai korelasi antara variabel *soft skill* (X_1) dan kinerja karyawan (Y) sebesar 0,598 dengan nilai signifikansi 0,000. Nilai korelasi tersebut berada pada interval 0,400–0,599 sehingga termasuk dalam kategori hubungan sedang. Koefisien korelasi yang bernilai positif menunjukkan bahwa semakin baik *soft skill* yang dimiliki karyawan, maka kinerjanya cenderung semakin meningkat. Selain itu, nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa hubungan antara *soft skill* dan kinerja karyawan terbukti signifikan secara statistik.

Hasil uji korelasi antara variabel *hard skill* (X_2) dan kinerja karyawan (Y) menunjukkan nilai koefisien korelasi sebesar 0,721 dengan nilai signifikansi 0,000. Berdasarkan pedoman interpretasi koefisien korelasi, nilai tersebut berada pada interval 0,600–0,799 sehingga termasuk dalam kategori

hubungan tinggi. Nilai korelasi yang positif menunjukkan bahwa peningkatan *hard skill* akan diikuti oleh peningkatan kinerja karyawan. Nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 juga menunjukkan bahwa hubungan antara *hard skill* dan kinerja karyawan bersifat signifikan.

Secara keseluruhan, hasil analisis korelasi menunjukkan bahwa variabel *soft skill* dan *hard skill* memiliki hubungan positif dan signifikan dengan kinerja karyawan. Namun, jika dibandingkan berdasarkan nilai koefisien korelasinya, variabel *hard skill* memiliki hubungan yang lebih kuat terhadap kinerja karyawan dibandingkan dengan *soft skill*, yaitu sebesar 0,721 dibandingkan 0,598. Dengan demikian, peningkatan kemampuan teknis maupun nonteknis dapat mendukung peningkatan kinerja karyawan, meskipun dalam penelitian ini *hard skill* menunjukkan hubungan yang lebih kuat terhadap kinerja.

Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 3 Hasil Analisis Koefisien Determinasi Secara Simultan antara *Soft Skill* (X₁) dan *Hard Skill* (X₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.780 ^a	.609	.599	1.91332	1.868

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

b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil pengolahan data, diperoleh nilai koefisien determinasi (R²) sebesar 0,609. Nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel *soft skill* dan *hard skill* secara simultan mampu menjelaskan variasi kinerja karyawan sebesar 60,9%. Dengan demikian,

dapat disimpulkan bahwa kontribusi variabel *soft skill* dan *hard skill* terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 60,9%, sedangkan sisanya sebesar 39,1% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini.

Uji t (Parsial)

Tabel 4 Hasil Uji t *Soft Skill* (X₁) terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constant)	18.068	2.471		7.313	.000
<i>Soft Skill</i>	.392	.058	.598	6.762	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Diolah Penulis Menggunakan SPSS Versi 25, 2026

Berdasarkan hasil uji t, variabel *soft skill* memiliki nilai t hitung sebesar 6,762 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Apabila nilai t hitung dibandingkan dengan nilai t tabel sebesar 1,990, maka diperoleh nilai t hitung lebih besar daripada t tabel (6,762 > 1,990). Selain itu, nilai

signifikansi yang diperoleh lebih kecil dari tingkat signifikansi 5% (0,000 < 0,05). Dengan demikian, H₀₁ ditolak dan H_{a1} diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel *soft skill* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 5. Hasil Uji t *Hard Skill* (X₂) terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1 (Constan)	9.682	2.662		3.637	.000
<i>Hard Skill</i>	.961	.102	.721	9.425	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Diolah Penulis Menggunakan SPSS Versi 25, 2026

Berdasarkan hasil uji t, variabel *hard skill* memiliki nilai t hitung sebesar 9,425 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Apabila nilai t hitung dibandingkan dengan nilai t tabel sebesar 1,990, maka diperoleh nilai t hitung lebih besar daripada t tabel (9,425 > 1,990). Selain itu, nilai

signifikansi yang diperoleh lebih kecil dari tingkat signifikansi 5% (0,000 < 0,05). Dengan demikian, H₀₂ ditolak dan H_{a2} diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel *hard skill* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji F (Simultan)

Tabel 6. Hasil Uji Hipotesis dengan Uji Simultan (Uji F)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	461.797	2	230.899	63.073	.000 ^b
	Residual	296.524	81	3.661		
	Total	758.321	83			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber: Data Diolah Penulis Menggunakan SPSS Versi 25, 2026

Berdasarkan hasil uji F pada tabel di atas, diperoleh nilai F hitung untuk variabel *soft skill* (X_1) dan *hard skill* (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) sebesar 63,073, dimana nilai F hitung lebih besar daripada nilai F tabel (63,073 > 3,11). Hasil tersebut juga diperkuat oleh nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 (0,000 < 0,05). Maka, H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara *soft skill* (X_1) dan *hard skill* (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y).

Pembahasan

Pengaruh *Soft Skill* (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian dan analisis, diperoleh persamaan regresi linier sederhana sebesar $Y = 18,068 + 0,392X_1$, yang menunjukkan bahwa nilai konstanta sebesar 18,068 dan setiap peningkatan *soft skill* sebesar 1 satuan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,392 satuan. Nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,598 menunjukkan bahwa *soft skill* dan kinerja karyawan memiliki hubungan positif dengan tingkat hubungan sedang. Selanjutnya, nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,358 menunjukkan bahwa *soft skill* berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 35,8%, sedangkan sisanya sebesar 64,2% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil uji hipotesis (uji t) diperoleh nilai t hitung sebesar 6,762 yang lebih besar dari t tabel sebesar 1,990 (6,762 > 1,990) dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 (0,000 < 0,05). Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel *soft skill* (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y).

Hal ini sesuai dengan hasil penelitian terdahulu yang diteliti oleh Sintya Putri Ardana dan Dewi Kurniawati (2026) yang menyatakan bahwa *soft skill* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung > t tabel (3,977) > (1,98). Kemudian pada penelitian yang diteliti oleh Rudy Noviar dan Aries Zuswana (2025) yang menyatakan bahwa secara parsial *soft skill* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung > t tabel (3,300) > (1,977). Serta penelitian yang diteliti oleh Novita Sari Siahaan dan Humisar Sihombing (2017) yang menyatakan bahwa secara parsial *soft skill* berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung > t tabel (4,188) > (0,313).

Pengaruh *Hard Skill* (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian dan analisis, diperoleh persamaan regresi linier sederhana sebesar $Y = 9,682 + 0,961X_2$, yang menunjukkan bahwa nilai konstanta sebesar 9,682 dan setiap peningkatan *hard skill* sebesar 1 satuan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,961 satuan. Nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,721 menunjukkan bahwa *hard skill* dan kinerja karyawan memiliki hubungan positif dengan tingkat hubungan kuat. Selanjutnya, nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,520 menunjukkan bahwa *hard skill* berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 52,0%, sedangkan sisanya sebesar 48,0% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil uji hipotesis (uji t) diperoleh nilai t hitung sebesar 9,425 yang lebih besar dari t tabel sebesar 1,990 (9,425 > 1,990) dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 (0,000 < 0,05). Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel *hard skill* (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y).

Hal ini sesuai dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Siti Husennia, Delila Rambe, Tagor Rambey, Syamsul Bachri (2024) yang menyatakan bahwa *hard skill* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung > t tabel (3,275) > (2,036). Selanjutnya, penelitian In Inayah Putri, Bahar Sinring, Aryati Arfah, Taufan Alwany, Rezky Ratnasari Taufan (2023) yang menyatakan bahwa *hard skill* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung > t tabel (3,047) > (2,002). Hasil penelitian tersebut diperkuat oleh penelitian Eka Yulianti Muspah, Achmad Gani, Ramlawati (2021) juga menunjukkan bahwa *hard skill* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung > t tabel (3,839) > (1,675).

Pengaruh *Soft Skill* (X_1) dan *Hard Skill* (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil pengujian dan analisis, diperoleh persamaan regresi linier berganda sebesar $Y = 5,741 + 0,221X_1 + 0,753X_2 + \epsilon$, yang menunjukkan bahwa variabel *soft skill* (X_1) dan *hard skill* (X_2) memiliki pengaruh

positif terhadap kinerja karyawan (Y). Nilai koefisien regresi sebesar 0,221 menunjukkan bahwa setiap peningkatan *soft skill* sebesar 1 satuan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,221 satuan, sedangkan setiap peningkatan *hard skill* sebesar 1 satuan akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,753 satuan. Nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,780 menunjukkan bahwa variabel *soft skill* dan *hard skill* secara bersama-sama memiliki hubungan yang kuat dan positif terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya, nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,609 menunjukkan bahwa variabel *soft skill* dan *hard skill* secara simultan mampu menjelaskan variasi kinerja karyawan sebesar 60,9%, sedangkan sisanya sebesar 39,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil uji hipotesis (uji F) diperoleh nilai F hitung sebesar 63,073 yang lebih besar dari F tabel sebesar 3,11 ($63,073 > 3,11$) dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara variabel *soft skill* (X_1) dan *hard skill* (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *soft skill* dan *hard skill* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian terdahulu yang diteliti oleh Antonia Konga Ata Hau, Ni Putu Nursiani, Yosefina K.I.D.D. Dhae, Rolland E. Fanggidae (2025) yang menyatakan bahwa *soft skill* dan *hard skill* berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan dengan nilai F hitung $> F$ tabel ($443,957 > (3,23)$). Kemudian pada penelitian yang diteliti oleh Nur Komariah (2024) yang menyatakan bahwa *soft skill* dan *hard skill* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai F hitung $> F$ tabel ($37,142 > (3,18)$). Serta penelitian yang diteliti oleh S. Anugrahini Irawati, Faidal, Joan Oki Aprilyanto (2020) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara *soft skill* dan *hard skill* secara simultan terhadap kinerja karyawan dengan nilai F hitung $> F$ tabel ($77,159 > (3,18)$).

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh kesimpulan:

1. *Soft skill* berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT

Cometindo Mitra Inti di Kota Tangerang. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung $> t$ tabel ($6,762 > 1,990$). Hal ini diperkuat dengan nilai signifikansi $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$).

2. *Hard skill* berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Cometindo Mitra Inti di Kota Tangerang. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung $> t$ tabel ($9,425 > 1,990$). Hal ini diperkuat dengan nilai signifikansi $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$).
3. *Soft skill* dan *hard skill* berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT Cometindo Mitra Inti di Kota Tangerang. Hal ini dibuktikan dengan nilai F hitung $> F$ tabel ($63,073 > 3,11$). Hal ini diperkuat dengan nilai signifikansi $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$).

DAFTAR PUSTAKA

- Andrian Haro. (2026). *Buku Ajar Pengantar Manajemen*. Kota Jambi: Penerbit Buku Sonpedia.
- Alwy, M. A., & Baso, R. S. (2026). Peran Digitalisasi Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia Di Perguruan Tinggi. *Jurnal Ilmu Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, dan Pendidikan*, 1186-1199.
- Hasan, H. (2025). *Metode Penelitian Kualitatif*. Kabupaten Agam: Yayasan Tri Edukasi Ilmiah.
- Junita, E., & Soesanto, D. R. (2023). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Jin Hee Indonesia, Kabupaten Tangerang. *Jurnal Penelitian Manajemen*, 34-46.
- Nenden Nur Annisa, S. M. (2025). *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan*. Kabupaten Agam: Yayasan Tri Edukasi Ilmiah.
- Pitroh, N. N., & Supriadi, H. (2025). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Tasikmalaya. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Akuntansi*, 62-75.
- Riski Meiliasari, T. (2024). Implementasi Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Aerofood Indonesia (Rs Mayapada Hospital Jakarta Selatan). *Journal of Research and Publication Innovation*, 3149-3158.

- Roni Angger Aditama, S. M. (2020). *Pengantar Manajemen: Teori dan Aplikasi*. Kepanjen, Malang: AE Publishing
- Salsa, P. P., Nurbaya, S., & Nasrullah. (2025). Pengaruh Soft Skill Terhadap Kesiapan Kerja Di Era Society 5.0 Pada Mahasiswa Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unismuh Makassar. *Paradoks Jurnal Ilmu Ekonomi*, 456-468.
- Setiawan, I., & Hanis, U. (2025). Pengaruh Pengembangan Karier Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Pt Karindo Jaya Abadi Di Tangerang. *Jurnal Operasional Manajemen [JURAMA]*, 1034-1044.
- Sitepu, C. N., Munthe, R. G., & Umar, M. (2023). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telkom Kabanjahe. *Jurnal Regionomic*, 1-14.
- Sumiati, & 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*, 72-78.
- Susamin, J., & Supriatna, D. (2025). Pengaruh Hard Skill dan Soft Skill Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal Management And Business On Kebangsaan*, 85-92.
- 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*, 29-35.