

Pengaruh Keterampilan *Soft Skills* dan *Hard Skills* terhadap Pengembangan Kompetensi Karyawan di Era Digital

(Studi Kasus: Perumahan Mahkota Alvaro)

Denny Aditya Dwiwarman
Universitas Putra Indonesia
hdaditty@gmail.com

Submit : 04 Mar 2025 | Diterima : 11 Mar 2025 | Terbit : 12 Mar 2025

ABSTRAK

Penelitian ini fokus pada pengaruh keterampilan *soft skills* dan *hard skills* terhadap pengembangan kompetensi karyawan di Perumahan Mahkota Alvaro, yang berencana mengimplementasikan teknologi *smart home*. Perusahaan ini berkomitmen untuk menyediakan beragam pilihan perumahan, dari yang sederhana hingga *cluster* modern, serta dituntut untuk lebih inovatif dan adaptif menghadapi perubahan digital yang pesat. Dalam konteks *digital*, keterampilan yang dibutuhkan meliputi tidak hanya aspek teknis, tetapi juga *soft talent* yang mendukung pengambilan keputusan strategis. Penelitian kuantitatif ini melibatkan 40 responden melalui survei dan studi dokumentasi.

Hasil analisis menunjukkan bahwa keterampilan *soft skills* dan *hard skills* berkontribusi signifikan terhadap pengembangan kompetensi karyawan di era digital, dengan nilai *T* hitung 5.870 untuk *soft skills* dan 2.420 untuk *hard skills*. Nilai *F* hitung sebesar 31.357 mengindikasikan bahwa kedua keterampilan tersebut memiliki pengaruh positif yang substansial. Koefisien determinasi (*R Square*) menunjukkan bahwa 54% pengembangan kompetensi karyawan dipengaruhi oleh kedua variabel ini, sementara 46% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Temuan ini menekankan pentingnya pelatihan dan pengembangan keterampilan *hard skills* dan *soft skills* di Perumahan Mahkota Alvaro untuk mendukung penciptaan perumahan berbasis konsep *smart home* di masa depan.

Kata Kunci: *Soft Skills*, *Hard Skills*, Kompetensi.

ABSTRACT

This study focuses on the influence of soft skills and hard skills on the development of employee competencies at Mahkota Alvaro Housing, which plans to implement smart home technology. The company is committed to providing a wide range of housing options, from simple to modern clusters, and is required to be more innovative and adaptive in the face of rapid digital change. In the digital context, the skills needed include not only technical aspects, but also soft talent that supports strategic decision-making. This quantitative study involved 40 respondents through surveys and documentation studies.

The results of the analysis show that soft skills and hard skills contribute significantly to the development of employee competencies in the digital era, with a T-value of 5,870 for soft skills and 2,420 for hard skills. The F-value of 31,357 indicates that both skills have a substantial positive influence. The coefficient of determination (R Square) shows that 54% of employee competency development is influenced by these two variables, while 46% is influenced by other variables not examined. These findings emphasise the importance of hard skills and soft skills training and development at Mahkota Alvaro Housing to support the creation of smart home-based housing in the future.

Keywords: *Soft Skills*, *Hard Skills*, Competency

PENDAHULUAN

Perumahan Mahkota Alvaro adalah perumahan di Kabupaten Cianjur yang memfasilitasi kepemilikan rumah dengan mengembangkan ide dari perumahan sederhana hingga pengembangan cluster-modern. Di masa yang akan datang, Perumahan Mahkota Alvaro akan mengembangkan hunian dengan konsep rumah pintar, yang menggabungkan teknologi otomasi yang memungkinkan pengelolaan peralatan rumah tangga dari jarak jauh melalui internet. Teknologi ini mencakup produk termasuk pencahayaan, sistem keamanan, termostat, dan peralatan rumah tangga yang dapat dikelola oleh *smartphone*, tablet, atau asisten suara. Elemen rumah pintar bertujuan untuk meningkatkan kenyamanan, keamanan, dan efisiensi energi penghuni, memfasilitasi koneksi *digital* yang lebih efektif dengan lingkungan rumah.

Di era digital, seluruh struktur organisasi harus mengalami modifikasi substansial dalam menanggapi Industri 4.0 dan *transformasi digital* agar tetap relevan. Perkembangan teknologi digital telah mendorong transformasi substansial di semua aspek kehidupan, terutama dalam bisnis. Transisi digital ini mendorong perusahaan untuk meningkatkan inovasi dan kemampuan beradaptasi dalam menghadapi tren global. Faktor krusial bagi kesuksesan perusahaan di era digital adalah kepemilikan keterampilan yang mumpuni, yang mengharuskan integrasi kompetensi teknis (*hard skills*) dengan kompetensi interpersonal dan manajemen (*soft skills*).

Sedangkan menurut Dwiwarman, Denny Aditya (2024), Kompetensi SDM di era digital adalah sekumpulan keterampilan, pengetahuan, sikap, dan perilaku yang diperlukan oleh sumber daya manusia untuk bekerja dengan efektif dalam lingkungan yang didominasi oleh teknologi digital. Kemampuan ini termasuk kemampuan untuk menyesuaikan diri dengan perkembangan teknologi, menggunakan alat digital, dan berkontribusi secara produktif dalam proses kerja yang berkaitan dengan transformasi digital, dengan 7 indikator penting dalam pengembangan kompetensi sumber daya manusia di era digital :1).Penguasaan Teknologi Digital. 2).Keterampilan Kognitif Tingkat Tinggi. 3).*Soft Skills* 4). Pembelajaran Berkelanjutan. 5).Penggunaan Data dan Analitik. 6)Etika dan Keamanan Digital. 7) Pengembangan Budaya Digital.

Berikut ini adalah temuan dari kuesioner survei mengenai pengembangan Kompetensi, Kuesioner ini pertama kali diberikan kepada para karyawan di perumahan tersebut.

Tabel 1. kuesioner survei - kompetensi (Y)

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Penguasaan Teknologi digital seperti kemampuan untuk menggunakan perangkat lunak, analisis data, sudah sesuai dengan tugas yang Saya dan seluruh karyawan kerjakan	30%	70%
2	Keterampilan Kognitif sudah di kuasai oleh Saya dan seluruh karyawan di dalam mengerjakan pekerjaannya	50%	50%
3	<i>Soft Skill</i> sudah sesuai yang diharapkan atasan untuk melaksanakan pekerjaan dan target perusahaan	50%	50%
4	Perusahaan menyediakan proses pembelajaran berkelanjutan berbasis digital kepada Saya dan seluruh karyawan	25%	75%
5	Pengambilan keputusan oleh atasan telah menggunakan Data dan Analitik	35%	65%
6	Saya dan seluruh karyawan telah memahami pentingnya Etika dan keamanan Digital sehingga kerahasiaan perusahaan terjaga	30%	70%
7	Perusahaan telah mengembangkan Budaya digital bagi saya dan Seluruh Karyawan	30%	70%

Sumber: Data diolah Peneliti, 2025

Berdasarkan table.1 hasil survei, dapat dilihat bahwa pengembangan kompetensi karyawan di Perumahan Mahkota Alvaro masih memerlukan peningkatan, terutama dalam hal keterampilan *hard skills* dan *Soft Skills* yang sesuai dengan tuntutan era digital. Kurangnya penguasaan keterampilan *hard skills* dan *Soft Skills* ini berdampak pada efektivitas dan kualitas kerja karyawan, sehingga beberapa inisiatif dan proyek perusahaan tidak mencapai hasil yang diharapkan. Hal ini dapat menghambat perkembangan perusahaan secara keseluruhan. Sedangkan menurut Dwiwarman, Denny Aditya (2024) *Hard Skills* adalah Keterampilan teknis atau spesifik yang mencakup kemampuan teknis dan praktis tertentu yang diperlukan untuk pekerjaan di era transformasi digital. Dengan 7 indikator: 1). kemampuan individu dalam menggunakan *Technical Skills*, 2). Keterampilan Komputer dan Information Technology. 3). Kemampuan menganalisa data. 4).Kemampuan dan keahlian Project Manajemen 5).keahlian pemrograman.6).Kemampuan Penelitian berbasis Digital 7).Keahlian dalam Pemasaran Digital. Untuk mendukung pernyataan ini, peneliti melakukan survei mengenai keterampilan *Hard Skill*:

Tabel 2. Kuesioner -survei *Hard skills* (X2)

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Saya telah memiliki kemampuan individu dalam menggunakan <i>Technical Skills</i>	30%	70%
2	Saya telah memiliki Keterampilan Komputer dan Information Technology	40%	60%
3	Saya telah memiliki Kemampuan menganalisa data	30%	70%
4	Saya telah memiliki Kemampuan dan keahlian Project Manajemen	25%	75%
5	Saya telah memiliki keahlian pemrograman	25%	75%
6	Saya telah memiliki Kemampuan Penelitian berbasis Digital	30%	70%
7	Saya telah memiliki Keahlian dalam Pemasaran Digital	30%	70%

Sumber: Di olah Peneliti, 2025

Tabel 2 di atas menggambarkan bahwa keterampilan *Hard skills* karyawan tergolong masih rendah sehingga berpengaruh terhadap target perusahaan sehingga perusahaan harus meningkatkan kompetensi dengan melakukan program pelatihan keterampilan berbasis digital, selain survei keterampilan *hardskill*, peneliti pun ingin memperdalam penelitian dengan melakukan survei mengenai keterampilan *Soft Skill*. Karena menurut Dwiwarman, Denny Aditya (2024). *Soft Skills* adalah kemampuan individu untuk untuk beradaptasi dengan teknologi baru dan berinteraksi secara efektif dengan orang lain, termasuk kemampuan dalam berkomunikasi, bekerja sama dalam tim, beradaptasi dengan cepat, berinovasi, memecahkan masalah, mengatur waktu, memimpin, serta mengambil keputusan yang tepat. dengan 7 indikator sebagai berikut: 1).Kemampuan seseorang untuk berkomunikasi dengan baik. 2).Memiliki Karakter yang menyenangkan. 3).Bekerja sama membentuk super Tim. 4).Disiplin akan Waktu. 5).Kemampuan berpikir kreatif dan *out-of-the-box*. 6).menyelesaikan konflik secara efektif. 7).Kemampuan Beradaptasi. Untuk mendukung pernyataan ini, peneliti melakukan pra-survei mengenai keterampilan *Soft Skills*, sebagai berikut:

Tabel 3. Kuesioner Survei *Soft Skills* (X1)

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Menurut saya Kemampuan seseorang untuk berkomunikasi dengan baik ada di Perusahaan kami	60%	40%
2	Atasan Saya Memiliki Karakter yang	50%	50%

No	Pernyataan	Ya	Tidak
	menyenangkan		
3	Untuk mencapai target saya dan atasan Bekerja sama membentuk super Tim	40%	60%
4	Saya dan seluruh karyawan selalu Disiplin akan Waktu	60%	40%
5	Saya dan seluruh karyawan memiliki Kemampuan berpikir kreatif dan inovatif	50%	50%
6	Saya dan seluruh karyawan biasa menyelesaikan konflik secara efektif	50%	50%
7	Saya dan seluruh karyawan memiliki Kemampuan Beradaptasi dengan lingkungan internal dan eksternal	50%	50%

Sumber: Data diolah Peneliti, 2025

Berdasarkan hasil survei pada tabel 3, ditemukan bahwa ada karyawan di Perumahan Mahkota Alvaro yang merasa kurang memiliki pemahaman mengenai kerjasama Tim, kemampuan berpikir kreatif dan *out of the box*, serta kemampuan menyelesaikan konflik dan beradaptasi dengan lingkungan internal dan eksternal sehingga menyebabkan target perusahaan kurang optimal tercapai sehingga diperlukan program percepatan peningkatan kompetensi berbasis digital sehingga rencana pembangunan *smart home* segera terwujud.

Berdasarkan latar belakang tersebut, peneliti menemukan beberapa masalah di Perumahan Mahkota Alvaro, antara lain penguasaan teknologi digital seperti kemampuan untuk menggunakan perangkat lunak, analisis data, belum seluruhnya dikuasai oleh karyawan, Perusahaan belum menyediakan proses pembelajaran berkelanjutan berbasis digital kepada seluruh karyawan, kemampuan karyawan dalam menggunakan *Technical Skills* masih rendah, Keterampilan Komputer dan *Information Technology* belum seluruhnya dikuasai oleh karyawan. Kemampuan dan keahlian Project Manajemen belum dimiliki oleh *midle* manajemen Perusahaan, keahlian pemrograman dikuasai oleh karyawan yang memiliki *basic* Pendidikan arsitek dan tehnik sipil, Sedangkan kemampuan karyawan lainnya masih buta teknologi dan Keahlian dalam Pemasaran *digital* belum dikuasai oleh bagian *marketing* perusahaan dan masih menggunakan proses tradisional.

Dari permasalahan diatas, maka penelitian ini bertujuan untuk melakukan penelitian sebagai berikut:

1. Seberapa besar pengaruh keterampilan *Soft Skills* terhadap pengembangan kompetensi karyawan di Perumahan Mahkota Alvaro?
2. Seberapa besar pengaruh keterampilan *hard skills* terhadap pengembangan kompetensi karyawan di Perumahan Mahkota Alvaro?
3. Seberapa besar pengaruh *Soft Skills* dan *hard skill* terhadap pengembangan kompetensi karyawan di Perumahan Mahkota Alvaro?

TINJAUAN PUSTAKA

1. *Soft Skills* (XI)

Menurut Triwuyono (2020), *Soft Skills* adalah kemampuan non-teknis yang mencakup aspek interpersonal dan intrapersonal yang berkontribusi pada keberhasilan seseorang dalam berinteraksi, berkolaborasi, dan beradaptasi di lingkungan kerja maupun sosial. *Soft Skills* melibatkan serangkaian keterampilan seperti komunikasi yang efektif, kemampuan bekerja dalam tim, kean, pengelolaan emosi, kreativitas, dan pemecahan masalah.

Sedangkan Menurut Dwiwarman, Denny Aditya (2024) *Soft Skills* adalah kemampuan individu untuk untuk beradaptasi dengan teknologi baru dan berinteraksi secara efektif dengan orang lain,

termasuk kemampuan dalam berkomunikasi, bekerja sama dalam tim, beradaptasi dengan cepat, berinovasi, memecahkan masalah, mengatur waktu, memimpin, serta mengambil keputusan yang tepat dengan 7 indikator sebagai berikut: 1).Kemampuan seseorang untuk berkomunikasi dengan baik. 2).Memiliki Karakter yang menyenangkan. 3).Bekerja sama membentuk super Tim. 4).Disiplin akan Waktu. 5).Kemampuan berpikir kreatif dan out-of-the-box. 6).menyelesaikan konflik secara efektif. 7). Kemampuan Beradaptasi

2. *Hard skills* (X2)

Menurut Kasali (2021), *hard skills* adalah kemampuan teknis atau keahlian spesifik yang dapat dipelajari, diukur, dan sering kali dibuktikan melalui sertifikasi, pelatihan, atau pengalaman kerja. *Hard skills* mencakup keterampilan yang berkaitan dengan tugas atau pekerjaan tertentu, seperti kemampuan menggunakan perangkat lunak, penguasaan bahasa asing, analisis data, atau keterampilan operasional lainnya yang bersifat praktis dan terfokus.

Kasali menekankan bahwa *hard skills* adalah pondasi penting dalam dunia kerja karena keterampilan ini memberikan seseorang kompetensi teknis untuk menyelesaikan tugas dengan efisien. Di era digital, penguasaan *hard skills* seperti pemrograman, pengelolaan data besar (*big data*), atau kecakapan dalam teknologi informasi menjadi sangat krusial untuk memenuhi tuntutan transformasi digital.

Sedangkan menurut Dwiwarman, Denny Aditya (2024) *Hard Skills* adalah Keterampilan teknis atau spesifik yang mencakup kemampuan teknis dan praktis tertentu yang diperlukan untuk pekerjaan di era transformasi digital. Dengan 7 indikator: 1).kemampuan individu dalam menggunakan Technical Skills, 2).Keterampilan Komputer dan Information Technology. 3).Kemampuan menganalisa data. 4).Kemampuan dan keahlian Project Manajemen 5).keahlian pemrograman. 6).Kemampuan Penelitian berbasis Digital 7).Keahlian dalam Pemasaran Digital.

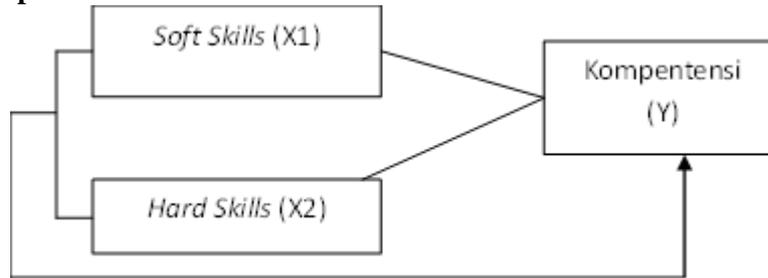
3. Kompetensi di Era Digital (Y)

Menurut Arifin (2020), kompetensi di era digital adalah kemampuan dan kualitas yang harus dimiliki seorang untuk dapat mengelola, memimpin, dan beradaptasi dengan perubahan yang cepat dalam lingkungan kerja berbasis teknologi. Kompetensi ini mencakup kombinasi antara penguasaan teknologi, pengambilan keputusan yang berbasis data, serta kemampuan membangun hubungan yang efektif dalam tim yang sering kali bersifat virtual.

Arifin menekankan bahwa di era digital harus memiliki pemahaman mendalam tentang transformasi digital, termasuk teknologi seperti kecerdasan buatan, big data, dan otomatisasi, untuk mengarahkan organisasi ke arah yang kompetitif. Selain itu, penting pula bagi untuk memiliki keterampilan kean yang adaptif, seperti berpikir strategis, inovatif, dan kemampuan mengelola perubahan (*change management*).

Di sisi lain, menurut Dwiwarman, Denny Aditya (2024), Kompetensi SDM di era digital adalah sekumpulan keterampilan, pengetahuan, sikap, dan perilaku yang diperlukan oleh sumber daya manusia (SDM) untuk bekerja dengan efektif dalam lingkungan yang didominasi oleh teknologi digital. Kemampuan ini termasuk kemampuan untuk menyesuaikan diri dengan perkembangan teknologi, menggunakan alat digital, dan berkontribusi secara produktif dalam proses kerja yang berkaitan dengan transformasi digital, dengan 7 indikator penting dalam pengembangan kompetensi sumber daya manusia di era digital :1). Penguasaan Teknologi Digital. 2). Keterampilan Kognitif Tingkat Tinggi. 3). Soft Skills 4). Pembelajaran Berkelanjutan. 5).Penggunaan Data dan Analitik. 6) Etika dan Keamanan Digital. 7) Pengembangan Budaya Digital.

4. Kerangka Berpikir



Gambar 1 Kerangka berfikir

5. Hipotesis

Berikut adalah hipotesis yang diajukan berdasarkan pada kerangka pemikiran diatas:

H0 : *Soft Skills* tidak berpengaruh signifikan terhadap Kompetensi.

H1 : *Soft Skills* berpengaruh signifikan terhadap Kompetensi.

H2 : *Hard skill* tidak berpengaruh signifikan terhadap Kompetensi.

H3 : *Hard skills* berpengaruh signifikan terhadap Kompetensi.

H4 : *Soft Skills* dan *Hard skill* tidak berpengaruh signifikan terhadap Kompetensi.

H5 : *Soft Skills* dan *Hard skills* berpengaruh signifikan terhadap Kompetensi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metodologi kuantitatif, dengan menggunakan sampel yang dipilih secara acak dengan sampel sebanyak 40 responden. Penelitian ini menggunakan metodologi kuantitatif, pengumpulan data menggunakan survei, observasi, dan dokumentasi. Metode analisis data yang digunakan meliputi regresi berganda, korelasi, determinasi, pengujian hipotesis, dan instrumen pengujian asumsi klasik

Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan Perumahan Mahkota Alvaro.

2. Sampel

Penelitian ini terdiri dari 40 responden, karena sampel diperoleh melalui teknik *probability sampling*, yang didefinisikan oleh Sugiyono (2022) sebagai metode yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Uji Instrumen

Sugiyono (2021:175) mencirikan instrumen yang valid sebagai instrumen yang sesuai dengan data (pengukuran) yang diperoleh melalui penggunaannya. Ketika sebuah instrumen dianggap sah, maka instrumen tersebut mampu mengukur variabel yang dimaksudkan secara akurat. Penelitian ini menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Uji validitas bertujuan untuk mengetahui keakuratan informasi mengenai hubungan antara item yang diukur dengan hasil pengukuran

Nilai signifikansi dua sisi dinilai terhadap 0,05 sesuai dengan kriteria (1) untuk melakukan uji validitas. Jika nilai signifikansi dua sisi melebihi 0,05, maka instrumen tersebut dianggap valid. Instrumen dianggap tidak valid jika nilai signifikansi *two-tailed* di bawah 0,05. Setiap butir pernyataan untuk setiap variabel pada uji hasil memiliki nilai signifikansi *two-tailed* sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05, sehingga mengkonfirmasi kevalidan instrumen. Pengujian selanjutnya adalah penilaian reliabilitas, dengan menggunakan metodologi analisis *Cronbach Alpha* dalam penelitian ini. Sugiyono (2021:176) menegaskan bahwa uji reliabilitas adalah instrumen yang menghasilkan temuan yang konsisten ketika dilakukan pengujian

terhadap variabel yang sama berkali-kali. Sebuah kuesioner dianggap kredibel ketika responden secara teratur memberikan respon yang sama terhadap suatu pertanyaan. Bersamaan dengan itu, analisis *Cronbach's Alpha* digunakan untuk memastikan karakteristik pengukuran. (1) *Cronbach's alpha* di atas 0,60 menandakan keandalan data; (2) Nilai di bawah 0,60 menunjukkan keandalan yang berkurang, Pengujiannya adalah sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Standar Kritis Alpha	Keterangan
<i>Soft Skills</i> (X1)	0,832	0,600	Reliabel
<i>Hard skills</i> (X2)	0,719	0,600	Reliabel
Kompetensi (Y)	0,768	0,600	Reliabel

Sumber: data diolah peneliti, 2025

Berdasarkan hasil pengujian di atas, variabel *Soft Skills* (X1), *Hard skills* (X2), dan Kompetensi (Y) memiliki nilai *cronbach's alpha* di atas 0,60 yang mengindikasikan bahwa semua variabel tersebut valid dan realibel.

1. Uji Asumsi Klasik

Berikut ini adalah hasil dari penelitian ini, yang menggunakan uji asumsi klasik yaitu uji *heteroskedastisitas*, *autokorelasi*, *multikolinieritas*, dan *normalitas*:

a. Uji Normalitas

Hasil uji Kolmogorov Smirnov yang diperoleh dengan menggunakan SPSS setelah dilakukan uji normalitas. SPSS. 29. sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas

<i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</i>		
		<i>Unstandardized Residual</i>
N		40
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>	<i>Mean</i>	0.000000
	<i>Std. Deviation</i>	3.85186353
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	0.094
	<i>Positive</i>	0.094
	<i>Negative</i>	-0.077
<i>Test Statistic</i>		0.094
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)^c</i>		.200 ^d

Sumber: Pengolahan Data SPSS.29. (data diolah peneliti, 2025)

Berdasarkan tabel di atas diketahui "*Asymp. Sig.* diketahui berdasarkan tabel sebelumnya. *Sig.* Nilai 2-tailed sebesar $0,200 > 0,05$, maka data penelitian dianggap terdistribusi secara teratur.

b. Uji Multikolinearitas

Variance Inflation Factor (VIF) dan nilai *Tolerance* diperiksa saat melakukan uji multikolinieritas. Temuan pengujian menggunakan SPSS. 29. tercantum di bawah ini:

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinearitas

<i>Coefficients^a</i>					
Model	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>Collinearity Statistics</i>	
	<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>	<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
(Constant)	16.996	5.896			
<i>Soft Skill</i>	0.526	0.096	0.645	0.83	1.207
<i>Hard Skill</i>	0.285	0.118	0.266	0.83	1.207

a. *Dependent Variable: Kompetensi*

Sumber: Pengolahan Data SPSS.29. (data diolah peneliti, 2025)

Dilihat dari tabel di atas, dapat diketahui bahwa variabel *Soft Skills* (X1) dan *Hard skills* (X2) memiliki nilai *Tolerance* sebesar 0,830 > 0,10 dan nilai VIF sebesar 1.207 < 10,00. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa tidak terjadi *multikolinieritas* dalam model regresi ini.

c. Uji Autokorelasi

Hasil dari penggunaan teknik Durbin-Watson dari SPSS untuk menilai autokorelasi. SPSS29, yang diuraikan di bawah ini:

Tabel 7. Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary^b					
<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>	<i>Durbin-Watson</i>
1	.793 ^a	.540	.609	3.907	2.300

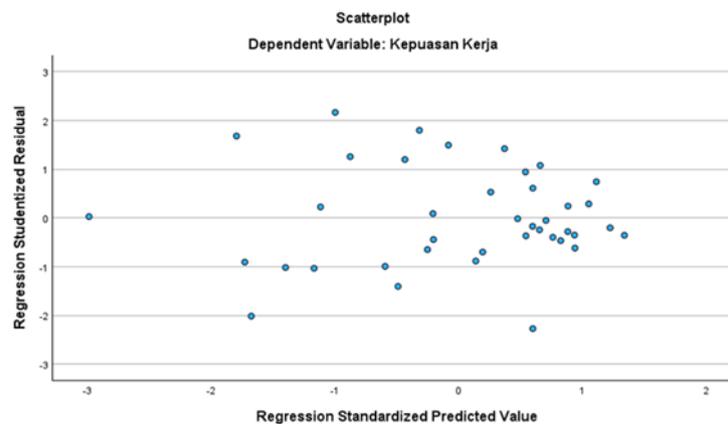
a. Predictors: (*Constant*), *Hard Skill*, *Soft Skill*
b. *Dependent Variable: Kompetensi*

Sumber: Pengolahan Data SPSS.29. (data diolah peneliti, 2025)

Berdasarkan hasil pengujian yang ditunjukkan pada tabel di atas, nilai *Durbin-Watson* adalah 2.300, yang berada di antara 1.600 dan 2.400. Dengan demikian, ditetapkan bahwa tidak ada gangguan autokorelasi dalam model regresi

d. Uji Heteroskedastisitas

Temuan Uji Heteroskedastisitas dengan menggunakan SPSS. 29 ditunjukkan dalam grafik *scatterplot* sebagai berikut:



Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas
Sumber: Pengolahan Data SPSS.29. (data diolah peneliti, 2025)

Berdasarkan gambar di atas terlihat bahwa variabel independen dan dependen dalam penelitian ini tidak menunjukkan adanya gejala *heteroskedastisitas* berdasarkan gambar di atas yang menunjukkan bahwa titik-titik data tersebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y.

2. Uji Regresi Berganda

Analisis hubungan antara variabel independen (X) dan variabel dependen (Y) dapat dilakukan dengan menggunakan Uji Regresi Berganda. Hasil dari pengujian yang dilakukan dengan menggunakan SPSS 29 adalah sebagai berikut:

Tabel 8. Hasil Uji Regresi Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.996	5.896		2.845	.007
	<i>Soft Skill</i>	0.526	0.096	0.645	5.870	.000
	<i>Hard Skill</i>	0.285	0.118	0.266	2.420	.021

a. Dependent Variable: kompetensi

Sumber: Pengolahan Data SPSS.29. (data diolah peneliti, 2025)

Berdasarkan pengujian pada tabel diatas, diperoleh persamaan regresi $Y = 16,996 + 0,526 X_1 + 0,285 X_2$. Dari persamaan tersebut dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Nilai konstanta (a) adalah 16,996. Nilai ini mengandung arti bahwa nilai Kompetensi akan tetap sebesar 16,996 tanpa adanya faktor *Soft Skills* dan *Hard Skills*.
- 2) Nilai koefisien X1 sebesar 0,526, artinya, dengan asumsi variabel *Soft Skills* tidak ditambahkan, maka Kompetensi akan meningkat sebesar 0,526 untuk setiap kenaikan 1 satuan.
- 3) Nilai koefisien X2 sebesar 0,285, artinya, dengan asumsi variabel *Hard skills* tidak ditambah, maka Kompetensi akan naik sebesar 0,285 untuk setiap kenaikan 1 satuan variabel *Hard Skills*.

3. Uji Koefisien Korelasi

Tujuan dari *koefisien korelasi* adalah untuk mengetahui tingkat kekuatan hubungan secara parsial dan simultan antara variabel independen dan dependen. Hasil pengujian menggunakan SPSS. 29. Seperti yang dinyatakan di bawah ini:

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Korelasi
Soft Skills (X1) dan *Hard skills* (X2) Terhadap Kompetensi (Y)

Correlations				
		<i>Soft Skill</i>	<i>Hard Skill</i>	Kompetensi
<i>Soft Skill</i>	<i>Pearson Correlation</i>	1	.413**	.755**
	<i>Sig. (2-tailed)</i>		.008	.000
	N	40	40	40
<i>Hard Skill</i>	<i>Pearson Correlation</i>	.413**	1	.532**
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	0.008		.000
	N	40	40	40
Kompetensi	<i>Pearson Correlation</i>	.755**	.532**	1
	<i>Sig. (2-tailed)</i>	.000	.000	
	N	40	40	40

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

Sumber: Pengolahan Data SPSS.29. (data diolah peneliti, 2025)

Berdasarkan hasil pengujian diatas variabel *Soft Skills* memiliki nilai korelasi sebesar 0.755 berdasarkan hasil uji diatas, menunjukkan adanya hubungan yang baik antara *Soft Skills* dengan Kompetensi. Hasil pengujian variabel *Hard skills* kemudian menunjukkan nilai korelasi sebesar 0,532, menunjukkan hubungan yang sedang antara *Hard skills* dan Kompetensi.

4. Uji Determinasi

Tujuan dari uji determinasi adalah dengan menggunakan SPSS 29 untuk menganalisis proporsi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, baik secara parsial maupun simultan yang dinyatakan sebagai berikut:

Tabel 10. Hasil Uji Determinasi

Model Summary ^b				
<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	.793 ^a	0.540	0.609	3.907
<i>a. Predictors: (Constant), Hard Skill, Soft Skill</i>				
<i>b. Dependent Variable: Kompetensi</i>				

Sumber: Pengolahan Data SPSS.29. (data diolah peneliti, 2025)

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa nilai *R Square* sebesar 0,540. Hal ini berarti bahwa model regresi yang diperoleh mampu menjelaskan bahwa variabel *Soft Skills* (X1) dan *Hard skills* (X2) dapat mempengaruhi Kompetensi (Y) sebesar 54%, sedangkan sisanya sebesar 46% dipengaruhi oleh variabel lain.

5. Uji Hipotesis

1) Uji t (Parsial)

Untuk mengetahui hipotesis parsial mana yang diterima, maka digunakan pengujian hipotesis dengan menggunakan uji t. Hasil uji t dengan menggunakan SPSS 29 adalah sebagai berikut. yaitu sebagai berikut:

Tabel 11. Hasil Uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.996	5.896		2.845	.007
	Soft Skills	0.526	0.096	0.645	5.870	.000
	Hard Skills	0.285	0.118	0.266	2.420	.021

a. Dependent Variable: Kompetensi

Sumber: Pengolahan Data SPSS.29. (data diolah peneliti, 2025)

a. Pengaruh *Soft Skills* terhadap Kompetensi

Dilihat dari hasil tabel di atas bahwa nilai *sig.* untuk pengaruh *Soft Skills* (X1) terhadap Kompetensi (Y) sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai thitung sebesar $5,870 > t_{tabel} 2,026$, sehingga dapat disimpulkan bahwa *Soft Skills* berpengaruh signifikan terhadap Kompetensi. Oleh karena itu, dalam penelitian ini H_0 ditolak dan H_1 diterima.

b. Pengaruh *Hard skills* terhadap Kompetensi

Berdasarkan hasil temuan tabel di atas yang menunjukkan nilai *sig.* Dapat disimpulkan bahwa *Hard skills* memiliki dampak yang cukup besar terhadap Kompetensi karena nilai untuk pengaruh *Hard skills* (X2) terhadap Kompetensi (Y) adalah $0,021 < 0,05$ dan nilai thitung sebesar $2,420 > t_{tabel} 2,026$. Hasilnya, H_2 ditolak sedangkan H_3 disetujui dalam penelitian ini

2) Uji F (Simultan)

Pengujian hipotesis dengan uji F digunakan untuk mengetahui hipotesis simultan mana yang diterima Berikut ini adalah hasil pengujian uji f dengan menggunakan SPSS. 29. yaitu sebagai berikut:

Tabel 12. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	957.501	2	478.750	31.357	<.001 ^b
	Residual	564.899	37	15.268		
	Total	1522.400	39			

a. Dependent Variable: Kompetensi
b. Predictors: (Constant), Hard Skill, Soft Skill

Sumber: Pengolahan Data SPSS.29. (data diolah peneliti, 2025)

Berdasarkan temuan tersebut di atas, terbukti bahwa *Soft Skills* dan *Hard skills* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kompetensi secara simultan. Signifikansi untuk pengaruh *Soft Skills* dan *Hard skills* terhadap Kompetensi adalah $0,000 < 0,05$, dan nilai Fhitung sebesar $31,357 > Ftabel 3,24$. Oleh karena itu, H_4 ditolak dalam penelitian ini, tetapi H_5 diterima.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh *Soft Skills* terhadap pengembangan Kompetensi Karyawan di Perumahan Mahkota Alvaro

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel *Soft Skills*, dengan nilai korelasi sebesar 0.755, menunjukkan hubungan yang kuat dan berpengaruh secara signifikan terhadap pertumbuhan

kompetensi. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa t -hitung melebihi t -tabel, yaitu 5,870 > 2,026. Oleh karena itu, dalam analisis ini, H_0 ditolak dan H_1 diterima.

2. Pengaruh *Hard Skills* Terhadap pengembangan Kompetensi Karyawan di Perumahan Mahkota Alvaro

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel *hard skills* memiliki dampak yang substansial terhadap pertumbuhan kompetensi, yang ditunjukkan oleh koefisien korelasi sebesar 0,532, yang mengindikasikan adanya hubungan yang penting antara kedua variabel tersebut. Temuan uji hipotesis menunjukkan bahwa 2,420 melebihi 2,026, atau t -hitung melebihi t -tabel. Oleh karena itu, dalam penelitian ini, H_2 ditolak sedangkan H_3 diterima.

3. Pengaruh *Soft Skills* dan *Hard Skills* Terhadap pengembangan Kompetensi Karyawan di Perumahan Mahkota Alvaro.

Analisis regresi menghasilkan persamaan $Y = 16,996 + 0,562 X_1 + 0,285 X_2$, yang menunjukkan bahwa pertumbuhan kompetensi secara substansial dipengaruhi oleh *soft skills* dan *hard skills*. Variabel-variabel ini memberikan kontribusi 54%, dengan 46% sisanya disebabkan oleh variabel lain. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa F -hitung melebihi F -tabel, yaitu (31,357 > 3,24). Oleh karena itu, H_5 diterima dalam penelitian ini, tetapi H_4 ditolak.

KESIMPULAN

1. Temuan dari uji- t parsial menunjukkan penolakan H_0 dan penerimaan H_1 dalam penelitian ini, dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ untuk variabel *Soft Skills* (X_1) dan t -hitung sebesar 5,870 > t -tabel 2,026. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa *Soft Skills* di Perumahan Mahkota Alvaro memainkan peran penting dalam peningkatan pengembangan kompetensi karyawan.
2. Berdasarkan hasil uji t secara parsial, variabel *Hard Skills* (X_2) menunjukkan tingkat signifikan sebesar 0,021, yang lebih kecil dari 0,05. Nilai t -hitung sebesar 2,420 yang melebihi nilai t -tabel sebesar 2,026 menandakan penolakan H_2 dan penerimaan H_3 dalam penelitian ini. Hal ini dapat disimpulkan bahwa karyawan di Perumahan Mahkota Alvaro merasa perlu diadakan pengembangan kompetensi dengan meningkatkan keterampilan *Soft Skills* dan *Hard Skills*.
3. Hasil Uji Determinasi (R^2) menunjukkan bahwa nilai *R Square* sebesar 54%, yang menunjukkan bahwa *Soft Skills* dan *Hard Skills* berkontribusi sebesar 54% untuk mengembangkan Kompetensi, sementara variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini menjelaskan 46% sisanya. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa dalam hal ini, tingkat pengembangan Kompetensi sangat dipengaruhi oleh *Soft Skills* dan *Hard Skills*. Sedangkan hasil Uji F (Simultan) yang menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000 (<0,05) dan F -hitung sebesar 31,357 (> F -tabel 3,24), maka hipotesis dari penelitian ini adalah H_5 diterima dan H_4 ditolak.

REFERENSI

- Aditya, D. (2024). Strategi Pengembangan SDM melalui Komunikasi Digital di Era Disrupsi pada PT. Aruman Aditya Property & Developer. *Communicatus: Jurnal Ilmu komunikasi*, 8(2).
- Aditya, D. (2024). Change Management Strategy Through Digital Communication at PT Aruman Aditya. *Communicatus: Jurnal Ilmu komunikasi*, 8(2), 105-124
- Afandi, Pandi. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori*. Yogyakarta: Penerbit Zafana Publishing.
- Ajabar. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia (1st ed.)*. Yogyakarta: Grup Penerbit CV. Budi Utama.
- Arifin, Z. (2020). Kompetensi Kepemimpinan di Era Digital: Strategi Mengelola Organisasi dalam Transformasi Teknologi. Jakarta: Pustaka Digital.
- Dwiwarman, D. A. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Minfo Polgan*, 13(2), 2714-2724.

- Dwiwarman, D. A. (2024). Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Melalui Keterampilan Soft Skills Dan Hard Skills. *Jurnal Minfo Polgan*, 13(2), 1538-1549.
- Dwiwarman, D. A. (2024). Analisis Penilaian Kinerja Pegawai Non Aparatur Sipil Negara. *Jurnal Minfo Polgan*, 13(1), 1092-1105.
- Dwiwarman, D. A. (2024). *Human Resource Development Strategy In Facing Digital Transformation. International Journal of Artificial Intelligence Research*, 8(1.1).
- Dwiwarman, D. A. (2021). The strategy of Regional Medium Term Development Plan policy of Cianjur regency. *PINISI Discretion Review*, 3(2), 297-310.
- Dwiwarman, D. A. (2021). The implementation of Regional Medium Term Development Plan policy of Cianjur regency. *Jurnal Office: Jurnal Pemikiran Ilmiah dan Pendidikan Administrasi Perkantoran*, 7(1), 29-40
- Dwiwarman, Denny Aditya (2024). *Buku Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep, Praktik, dan Tren Terkini*. Page: 1 sd 227. Cianjur:Unpipress.
- DWIWARMAN, D. A. (2019). *EVALUASI KEBIJAKAN RENCANA PEMBANGUNAN JANGKA MENENGAH DAERAH KABUPATEN CIANJUR TAHUN 2011-2016 (Studi: Pembangunan Jalan Berbasis Pariwisata Cianjur Selatan)* (Doctoral dissertation, Doktor Ilmu Sosial).
- Dwiwarman, D. A., Turmudzi, M. D., & Bustomi, T. (2020). Policy Evaluation of Cianjur Regional Middle Term Development Plan, 2011-2016:(Study: Road Development Based on South Cianjur Tourism). *Pasundan Social Science Development*, 1(1), 8-19.
- Hasibuan. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, Cetakan Ketigabelas. Jakarta:Bumi Aksara.
- Handoko, T. H. 2020. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. BPFE. Page 2. 55. Yogyakarta.
- Handoko, T. Hani. 2021. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Kasali, R. (2021). Hard skills dan Pengaruhnya terhadap Produktivitas Kerja di Era Digital. Bandung: Mizan Media Utama
- Koesmono. 2020. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan Vol. 7, No. 2*.
- Sastrohadiwiryo, B, S. 2020. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Jakarta: Bumi Arkana.
- Sutrisno, E. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PRENADAMEDIA GROUP.
- Sugiyono. 2021. *Metode Penulisan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D (2nd ed.)*. Bandung: Alfabeta.