



## Analisis Pengaruh Hard Skill dan Job Involvement Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Asahan

Rangga Hadi Wijaya<sup>1\*</sup>, Hilma Harmen<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup> Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Medan, Indonesia

Alamat: Jalan Willem Iskandar, Pasar V Medan Estate

Korespondensi penulis: [rangga.7213210043@mhs.unimed.ac.id](mailto:rangga.7213210043@mhs.unimed.ac.id)

**Abstract.** *This study aims to analyze the influence of hard skills and job involvement on the performance of employees at the Department of Agriculture in Asahan Regency. Hard skills are defined as abilities that include mastery of knowledge, technology, and technical skills required in the job, while job involvement refers to the extent to which an individual is engaged in their work, shows concern and attention towards it, and views their job as an important part of their identity and self-worth. This research employs a quantitative approach using multiple linear regression analysis. The sample consists of all employees at the Department of Agriculture in Asahan Regency, totaling 77 respondents. The results show that hard skills have a positive and significant effect on employee performance, with a beta value of 0.451 and a significance value of 0.000. Job involvement also has a positive and significant effect on employee performance, with a beta value of 0.526 and a significance value of 0.000. Simultaneously, these two variables contribute 35.2% of the variance in employee performance, while the remaining percentage is influenced by other variables.*

**Keywords:** *Department of Agriculture, Hard Skill, Job Involvement, Performance*

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh hard skill dan job involvement terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Asahan. Hard skill didefinisikan sebagai kemampuan yang mencakup penguasaan ilmu pengetahuan, teknologi dan keterampilan teknis yang dibutuhkan dalam pekerjaan, sedangkan job involvement mengacu pada keadaan di mana seseorang terlibat dalam pekerjaannya, memiliki kepedulian dan perhatian terhadap pekerjaannya serta melihat pekerjaan sebagai bagian penting dari identitas serta harga dirinya. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan analisis regresi linear berganda. Sampel penelitian mencakup seluruh pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Asahan, yaitu sebanyak 77 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hard skill memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai beta 0,451 dan nilai signifikansi 0,000. Job Involvement juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai beta 0,526 dan nilai signifikansi 0,000. Secara simultan, kedua variabel ini berkontribusi sebesar 35,2% terhadap kinerja pegawai dan sisanya dipengaruhi variabel lainnya.

**Kata Kunci:** Department of Agriculture, Hard Skills, Job Involvement, Performance

### 1. LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia (SDM) menjadi faktor kunci dalam kesuksesan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Abram et al., 2022). Keberhasilan organisasi sangat dipengaruhi oleh kualitas SDM yang dimiliki (Mujayana, 2020). SDM memainkan peran penting dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengelola organisasi secara keseluruhan (Mamonto et al., 2023). Setiap organisasi, baik itu pemerintah maupun non-pemerintah, memerlukan dukungan SDM yang berkualitas untuk mencapai tujuannya. Kinerja menjadi indikator utama dalam menilai kualitas SDM (Hikmah et al., 2023).

Kinerja menggambarkan hasil yang dicapai oleh individu atau kelompok dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka berdasarkan standar yang berlaku di organisasi tersebut (Sari et al., 2020). Kinerja juga mencerminkan tingkat keberhasilan

seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya, yang terlihat dari jumlah dan kualitas output yang dihasilkan sesuai dengan kriteria yang telah ditentukan (Setyo Widodo dan Yandi, 2022). Salah satu instansi yang mengutamakan kinerja adalah Dinas Pertanian Kabupaten Asahan.

Dinas Pertanian Kabupaten Asahan memiliki tugas penting dalam melakukan pembinaan, bimbingan teknis, serta pengembangan kreativitas dalam rangka mengendalikan, mencegah, memberantas, dan mengobati penyakit tumbuhan menular (Siregar, 2022). Sebagai lembaga pemerintah daerah, Dinas ini dipimpin oleh Kepala Dinas yang bertanggung jawab langsung kepada Bupati melalui Sekretariat Kabupaten. Sejak didirikan pada 1970-an oleh Kepala Daerah Tingkat II Kabupaten Asahan, dinas ini telah menjadi bagian penting dalam struktur pemerintahan daerah (Tamba et al., 2024).

Dinas Pertanian Kabupaten Asahan berkomitmen untuk meningkatkan kinerja dan pelayanan aparat pemerintah dalam bidang pertanian dengan mengutamakan profesionalisme dan amanah (Asahan, 2024). Meskipun begitu, instansi ini menghadapi berbagai tantangan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya untuk mencapai kinerja yang optimal.

Salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja adalah Hard Skill. Hard Skill merupakan keterampilan dasar yang harus dimiliki karyawan untuk melaksanakan tugas mereka. Peningkatan kemampuan Hard Skill dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja. Hard Skill berperan penting dalam memastikan bahwa karyawan dapat menyelesaikan tugas dengan lebih cepat, tepat, dan sesuai dengan standar yang berlaku (Widyayanti et al., 2022).

Hard Skill mengacu pada kemampuan teknis dan pengetahuan yang dikuasai dalam bidang tertentu, termasuk kemampuan untuk mengadaptasi dan mengembangkan keterampilan tersebut sesuai dengan perkembangan teknologi (Putro dan Yuliadi, 2022). Kemampuan ini memberikan gambaran jelas tentang pengetahuan atau keterampilan yang diperlukan untuk meningkatkan kinerja individu (Marsha, 2024).

Penelitian sebelumnya oleh Hardi (2022) menunjukkan bahwa Hard Skill berpengaruh terhadap kinerja. Sebaliknya, temuan dari Andrefson et al. (2023) menunjukkan bahwa Hard Skill tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Faktor lain yang juga mempengaruhi kinerja adalah Job Involvement. Job Involvement dilihat dari sejauh mana seorang individu menganggap pekerjaannya sebagai bagian penting dari harga diri dan bagaimana ia terlibat dalam pekerjaan tersebut. Semakin tinggi tingkat keterlibatan seorang individu dalam pekerjaannya, semakin baik pula

kinerjanya. Ini menunjukkan bahwa Job Involvement dapat meningkatkan kinerja (Zuhruf dan Andriani, 2022).

Job Involvement, yang juga disebut keterlibatan kerja, mencakup proses individu yang melibatkan diri, antusias, memberikan upaya ekstra, serta menghadirkan dimensi fisik, kognitif, emosional, dan sumber daya yang diperlukan untuk menghasilkan kualitas kinerja yang optimal (Jayusman, 2024). Tingkat keterlibatan yang tinggi sangat penting bagi organisasi yang ingin memiliki pegawai berkualitas (Safira dan Tanjung, 2024).

Penelitian oleh Suciono et al. (2022) menunjukkan bahwa Job Involvement berpengaruh terhadap kinerja. Namun, Ropa et al. (2020) menemukan temuan berbeda, yaitu Job Involvement tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Melalui pemahaman tersebut, peneliti tertarik untuk menggali lebih dalam mengenai "Pengaruh Hard Skill dan Job Involvement Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Asahan".

## 2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang bertujuan untuk mengidentifikasi serta menganalisis pengaruh *hard skill* dan *job involvement* terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Asahan. Pendekatan kuantitatif digunakan untuk menguji teori melalui analisis hubungan antar variabel yang dapat diukur secara statistik. Penelitian kuantitatif umumnya digunakan untuk menguji hipotesis dan menilai sejauh mana pengaruh antar variabel yang diteliti (Rofiqoh dan Zulhawati, 2020). Jumlah populasi sekaligus sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 77 orang, dengan metode pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh, di mana seluruh anggota populasi dijadikan sebagai responden. Proses penelitian berlangsung dari bulan Oktober hingga Desember 2024. Teknik pengumpulan data melibatkan beberapa metode, yaitu observasi, wawancara, dokumentasi, penyebaran kuesioner, serta studi literatur. Sebelum dilakukan analisis regresi, uji asumsi klasik dilaksanakan untuk memastikan bahwa model regresi memenuhi persyaratan. Uji asumsi klasik yang digunakan mencakup uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Analisis data dilakukan dengan menggunakan regresi linear berganda. Analisis regresi ini digunakan untuk menjelaskan hubungan linier antara dua variabel independen, yaitu *hard skill* (X1) dan *job involvement* (X2), terhadap variabel dependen, yaitu kinerja pegawai (Y) (Deloza et al., 2021).

### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan serangkaian pengujian yang dilakukan untuk memastikan bahwa model regresi linear memenuhi syarat-syarat statistik tertentu, dengan tujuan menghindari terjadinya bias dalam hasil analisis serta mencegah kesalahan spesifikasi (misspecification) pada model regresi yang digunakan. (Rochaety et al., 2019).

#### Uji Normalitas

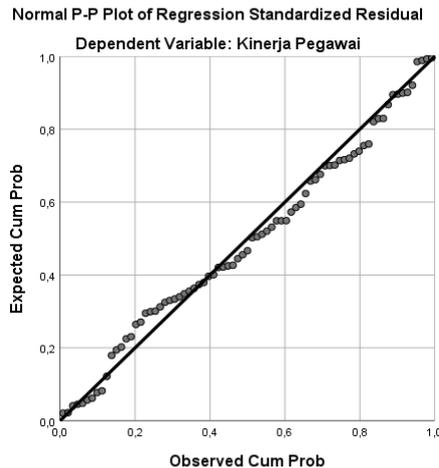
Pengujian normalitas dilakukan dengan uji kolmogorov-smirnov. Data dikatakan berdistribusi normal apabila nilai asymp Sig (2-tailed) > level of significant yang dipakai yaitu 0,05 (Putri et al., 2023). Berikut pengujian normalitas menggunakan uji kolmogorov-smirnov:

**Tabel 1.** Hasil Uji Kolmogorov Smirnov

<b>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</b>		
		Unstandardized Residual
N		77
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	0.0000000
	Std. Deviation	4.22997336
Most Extreme Differences	Absolute	0.072
	Positive	0.069
	Negative	-0.072
Test Statistic		0.072
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>

*Sumber: Hasil Olah Data SPSS*

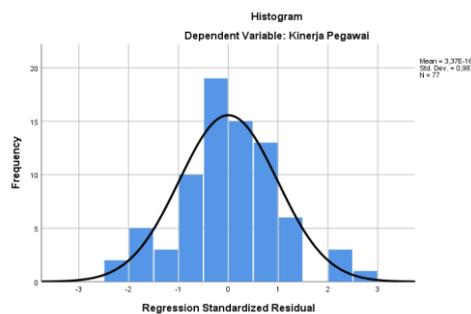
Berdasarkan hasil pada tabel, diperoleh nilai sebesar 0,200, yang mengindikasikan bahwa data residual dalam penelitian ini terdistribusi secara normal. Selain itu, uji normalitas juga dilakukan melalui normal probability plot, di mana data dianggap berdistribusi normal apabila pola penyebaran residual membentuk garis lurus atau mendekati garis lurus pada grafik tersebut (Amruddin et al., 2022). Berikut pengujian normalitas menggunakan normal probability plot:



**Gambar 1.** Hasil Uji Probability Plot

*Sumber: Hasil Olah Data SPSS*

Berdasarkan visualisasi normal probability plot, terlihat bahwa data residual membentuk garis yang lurus atau mendekati lurus, sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Uji normalitas juga dapat dilakukan melalui analisis histogram, di mana data dikatakan berdistribusi normal apabila pola distribusinya menyerupai bentuk lonceng pada histogram yang dihasilkan (Nuryadi et al., 2017). Berikut uji normalitas menggunakan histogram.



**Gambar 2.** Hasil Uji Histogram

*Sumber: Hasil Olah Data SPSS*

Berdasarkan gambar di atas, hasil dari histogram menunjukkan distribusi data berbentuk seperti lonceng jika digambarkan dalam bentuk histogram, maka data dapat dikatakan berdistribusi normal.

### Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengidentifikasi apakah terdapat hubungan yang tinggi antar variabel independen dalam model. Pengujian ini dilakukan dengan melihat nilai Variance Inflation Factor (VIF) dan nilai tolerance. Suatu model dinyatakan bebas dari masalah multikolinearitas apabila nilai VIF berada di bawah 10 dan nilai

tolerance lebih besar dari 0,1 (Paramita et al., 2021). Berikut hasil pengujian multikolinearitas dalam penelitian ini:

**Tabel 2.** Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients <sup>a</sup>			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Hard Skill	,972	1,028
	Job Involvement	,972	1,028

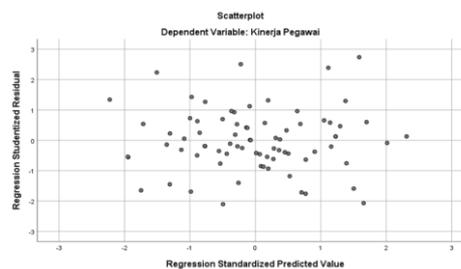
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

*Sumber: Hasil Olah Data SPSS*

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa nilai tolerance variabel *Hard Skill* dan *Job Involvement* > 0,1 dan nilai VIF <10, maka tidak terjadi gejala multikolinearitas dalam penelitian ini.

### Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mendeteksi ada tidaknya ketidaksamaan varians residual antar pengamatan. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan scatter plot, di mana jika titik-titik residual membentuk pola tertentu, maka dapat disimpulkan terjadi heteroskedastisitas. Sebaliknya, apabila titik-titik tersebut tersebar secara acak dan tidak membentuk pola yang jelas, maka model dinyatakan bebas dari masalah heteroskedastisitas (Putri et al., 2023). Berikut hasil pengujian heteroskedastisitas dalam penelitian ini:



**Gambar 3.** Hasil Uji Scatterplot

*Sumber: Hasil Olah Data SPSS*

Berdasarkan hasil pengujian, tampak bahwa titik-titik pada scatter plot tersebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu, sehingga dapat disimpulkan bahwa model tidak mengalami masalah heteroskedastisitas. Selain itu, uji heteroskedastisitas juga dapat dilakukan menggunakan metode Glejser. Dalam uji ini, model dinyatakan bebas dari heteroskedastisitas apabila nilai signifikansi (Sig.) lebih besar dari 0,05 (Iba dan Aditya Wardhana, 2024). Berikut hasil uji glejser dalam penelitian ini:

**Tabel 3.** Hasil Uji Glejser

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.748	1.897		1.448	.152
	Hard Skill	.074	.060	.143	1.231	.222
	Job Involvement	-.054	.063	-.099	-.855	.395

a. Dependent Variable: Abs\_RES

*Sumber: Hasil Olah Data SPSS*

Berdasarkan hasil pengujian di atas, diperoleh hasil bahwa nilai signifikansi setiap variabel  $> 0,05$  maka tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi.

### Analisis Regresi Linear Berganda

Uji regresi linear berganda dilakukan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel *Hard Skill*, *Job Involvement* dan variabel kinerja pegawai, apakah bersifat positif atau negatif, serta untuk memprediksi perubahan nilai variabel dependen berdasarkan perubahan pada variabel independen (Deloza et al., 2021). Berikut ini adalah hasil pengolahan uji regresi linear berganda menggunakan SPSS versi 26.

**Tabel 5.** Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.106	2.984		.371	.712
	Hard Skill	.451	.095	.446	4.760	.000
	Job Involvement	.526	.100	.493	5.265	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

*Sumber: Hasil Olah Data SPSS*

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS yang ditampilkan pada tabel, penjelasannya adalah sebagai berikut:

- Nilai Konstanta (1,106), mengindikasikan bahwa jika variabel *Hard Skill* (X1) dan *Job Involvement* (X2) bernilai nol atau tidak ada, maka kinerja pegawai (Y) tetap akan berada pada nilai tersebut. Artinya, meskipun tanpa pengaruh dari *Hard Skill* dan *Job Involvement*, kinerja pegawai masih memiliki nilai dasar sebesar 1,106.
- Nilai beta sebesar 0,451, menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada variabel *Hard Skill* (X1) akan meningkatkan kinerja pegawai (Y) sebesar 0,451.

Dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 ( $< 0,05$ ), dapat disimpulkan bahwa pengaruh *Hard Skill* terhadap kinerja pegawai adalah signifikan.

- c. Nilai beta sebesar 0,526, berarti setiap peningkatan satu satuan pada variabel *Job Involvement* ( $X_2$ ) akan meningkatkan kinerja pegawai ( $Y$ ) sebesar 0,526. Nilai signifikansi sebesar 0,000 ( $< 0,05$ ) mengindikasikan bahwa pengaruh *Job Involvement* terhadap kinerja pegawai adalah signifikan.

Berdasarkan hasil uji regresi, dapat disimpulkan bahwa variabel *Hard Skill* dan *Job Involvement* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan oleh nilai signifikansi kedua variabel yang lebih kecil dari 0,05, sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa *Hard Skill* dan *Job Involvement* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai diterima.

### Uji Hipotesis

Uji hipotesis adalah suatu prosedur yang dilakukan dengan tujuan memutuskan apakah menerima atau menolak hipotesis (Pasaribu et al., 2022). Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan uji T (parsial) dan uji F (simultan).

### Uji T (Parsial)

Uji parsial (uji-t) digunakan untuk mengidentifikasi apakah masing-masing variabel independen, yakni *Hard Skill* dan *Job Involvement*, memiliki pengaruh secara individu terhadap variabel dependen, yaitu kinerja pegawai (Adnan et al., 2023). Pengujian ini dilakukan dengan kriteria bahwa variabel independen dianggap berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel dependen apabila nilai signifikansi  $< 0,05$  dan nilai t hitung  $> t$  tabel (Indartini dan Mutmainah, 2024).

**Tabel 6.** Hasil Uji T (Parsial)

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.106	2.984		.371	.712
	Hard Skill	.451	.095	.446	4.760	.000
	Job Involvement	.526	.100	.493	5.265	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

*Sumber: Hasil Olah Data SPSS*

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS yang ditampilkan, dapat dijelaskan sebagai berikut :

a. Pengaruh *Hard Skill* terhadap Kinerja Pegawai

Diketahui nilai signifikan untuk pengaruh *Hard Skill* terhadap kinerja pegawai adalah sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai  $t$  hitung  $4,760 > 1,665$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima yang berarti *Hard Skill* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

b. Pengaruh *Job Involvement* terhadap Kinerja Pegawai

Diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh *Job Involvement* terhadap Kinerja Pegawai adalah sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai  $t$  hitung  $5,265 > 1,665$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 diterima yang berarti *Job Involvement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

### Uji F (Simultan)

Uji simultan (uji F) adalah uji yang dilakukan untuk melihat pengaruh secara bersama-sama antara variabel independen *Hard Skill* dan *Job Involvement* terhadap variabel dependen yaitu kinerja (Adnan et al., 2023). Uji parsial (uji F) dalam penelitian ini dilakukan dengan ketentuan jika nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka koefisien korelasi ganda yang diuji adalah signifikan.

**Tabel 7.** Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA <sup>a</sup>						
	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	794.760	2	397.380	21.625	.000 <sup>b</sup>
	Residual	1359.843	74	18.376		
	Total	2154.603	76			
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						
b. Predictors: (Constant), Hard Skill, Job Involvement						

Sumber: Hasil Olah Data SPSS

Berdasarkan hasil diatas diketahui nilai signifikansi untuk pengaruh *Hard Skill* dan *Job Involvement* secara simultan terhadap kinerja karyawan sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai  $f$  hitung  $21.625 > f$  tabel  $3,122$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh *Hard Skill* dan *Job Involvement* secara simultan terhadap kinerja pegawai.

### Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi adalah uji yang dilakukan untuk melihat besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat (Sahir, 2021). Pengolahan data koefisien determinasi dengan SPSS V26 ditunjukkan sebagai berikut:

**Tabel 8.** Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.607 <sup>a</sup>	.369	.352	4.28675
a. Predictors: (Constant), Hard Skill, Job Involvement				

*Sumber: Hasil Olah Data SPSS*

Berdasarkan hasil diatas, dapat dilihat nilai Adjusted R Square sebesar 0,352 yang memiliki arti bahwa pengaruh *Hard Skill* dan *Job Involvement* secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai sebesar 35,2% dan sisanya dipengaruhi variabel lainnya.

### **Pengaruh *Hard Skill* Terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel *Hard Skill* memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dari nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 serta nilai t hitung sebesar 4,760 yang melebihi nilai t tabel sebesar 1,665. Berdasarkan hasil tersebut, hipotesis pertama (H1) yang menyatakan bahwa *Hard Skill* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dapat diterima. Nilai koefisien beta untuk variabel *Hard Skill* (X1) adalah sebesar 0,451, yang mengindikasikan bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam *Hard Skill* akan meningkatkan kinerja pegawai (Y) sebesar 0,451 (atau 45,1%).

Tingkat penguasaan *Hard Skill* yang tinggi akan berdampak positif terhadap kinerja pegawai. Sebaliknya, rendahnya kemampuan teknis tersebut dapat mengakibatkan penurunan kinerja. Semakin tinggi penguasaan *Hard Skill*, maka pegawai akan memiliki landasan pengetahuan dan keterampilan yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan, sehingga kinerja yang dihasilkan pun lebih optimal dan mendukung pencapaian tujuan organisasi (Ramadhan et al., 2023). Hal ini juga sejalan dengan (Amri et al., 2023) yang menegaskan bahwa peningkatan *Hard Skill* pada pegawai akan berdampak pada peningkatan kinerja, sedangkan penurunan *Hard Skill* cenderung menurunkan kinerja. Kemampuan teknis dibutuhkan oleh pegawai sebagai modal penting dalam menjalankan tugas-tugasnya, baik dalam aspek administratif maupun teknis, terutama dalam pengoperasian peralatan kerja tertentu.

Temuan ini diperkuat oleh hasil penelitian (Husennia et al., 2024) yang berjudul ” Analisis Pengaruh *Hard Skill*, *Soft Skill* dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan Divisi Private Label dan 3rd Party PT. Sinar Eka Selaras Jakarta” yang menyatakan bahwa *hard skill* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

### **Pengaruh *Job Involvement* Terhadap Kinerja Pegawai**

Temuan penelitian menunjukkan bahwa variabel *Job Involvement* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05, serta nilai *t* hitung sebesar 5,265 yang lebih besar dibandingkan *t* tabel sebesar 1,665. Berdasarkan hasil ini, hipotesis kedua (H2) yang menyatakan bahwa *Job Involvement* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dapat diterima. Nilai koefisien beta untuk variabel *Job Involvement* (X2) sebesar 0,526 menunjukkan bahwa peningkatan satu satuan dalam keterlibatan kerja akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,526 (52,6%).

Tingkat keterlibatan pegawai dalam pekerjaan memberikan kontribusi penting terhadap pencapaian kinerja. Semakin tinggi tingkat *Job Involvement*, yang tercermin dalam sikap mengutamakan tanggung jawab, menjadikan pekerjaan sebagai bagian dari harga diri, dan partisipasi aktif dalam pelaksanaan tugas, maka semakin tinggi pula kinerja yang ditunjukkan. Sebaliknya, rendahnya keterlibatan dalam pekerjaan dapat menghambat pencapaian target kinerja yang telah ditetapkan (Zuhruf & Andriani, 2022). Sejalan dengan itu, (Andini & Bangun, 2024), menyatakan bahwa *Job Involvement* berperan besar dalam meningkatkan kinerja, karena ketika pegawai merasa terlibat secara penuh, mereka akan mengembangkan rasa tanggung jawab serta kebanggaan terhadap tugasnya. Hal ini mendorong mereka untuk bekerja secara lebih sungguh-sungguh, sehingga memberikan hasil yang lebih maksimal.

Hasil ini konsisten dengan penelitian (Nugroho & Ratnawati, 2021) dalam studinya berjudul "Pengaruh Keterlibatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Voice Behaviour Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT Pelabuhan Indonesia III Persero Regional Jawa Tengah)" yang menyatakan bahwa *job involvement* atau keterlibatan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

### **Pengaruh *Hard Skill* dan *Job Involvement* Terhadap Kinerja Pegawai**

Dalam penelitian ini, Uji F atau uji simultan digunakan untuk menganalisis pengaruh *hard skill* dan *job involvement* secara simultan terhadap kinerja pegawai. Hasil uji F menunjukkan bahwa kedua variabel independen tersebut memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 serta nilai F hitung sebesar 21,625 yang lebih besar dibandingkan dengan nilai F tabel sebesar 3,122.

Selain itu, analisis koefisien Adjusted R Square untuk variabel hard skill dan job involvement menunjukkan nilai sebesar 0,352, yang berarti kedua variabel independen tersebut secara bersama-sama mampu menjelaskan 35,2% variasi yang terjadi dalam kinerja pegawai. Sementara itu, sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

#### **4. KESIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah disampaikan, kesimpulan yang dapat diambil adalah sebagai berikut: Hard Skill memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pertanian Kabupaten Asahan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat penguasaan hard skill yang dimiliki oleh pegawai, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Job Involvement juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pertanian Kabupaten Asahan. Dengan kata lain, semakin tinggi tingkat keterlibatan pegawai dalam pekerjaan mereka, semakin optimal kinerja yang dapat tercapai. Hard Skill dan Job Involvement secara simultan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pertanian Kabupaten Asahan. Kedua faktor ini, ketika digabungkan, memiliki peran yang signifikan dalam mendorong peningkatan kinerja pegawai.

#### **DAFTAR REFERENSI**

- Abram, C. T., Tatimu, V., & Rumawas, W. (2022). Pengaruh penempatan dan keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Rakyat Indonesia Unit Siau, 3(3), 240–245.
- Adnan, T., Putra, A. N. J., & Setiawan, B. (2023). Pengaruh hard skill dan pelatihan terhadap kinerja aparatur sipil negara pada Kantor Camat Pondok Tinggi Kota Sungai Penuh, 5(11), 1336–1144. <https://doi.org/10.51279/janmaha.v5i11>
- Amri, Khaerana, Erwina, & Agnes Ivon. (2023). Pengaruh hard skill terhadap kinerja karyawan, 7(2), 1456–1463. <https://doi.org/10.58258/jisip.v7i2.4940/http://ejournal.mandalanursa.org/index.php/jisip/index>
- Amruddin, Priyanda, R., Ariantini, N. S., Rusmayani, N. G. A. L., Aslindar, D. A., Ningsih, K. P., Wulandari, S., Putranto, P., Yuniati, I., Untari, I., Mujjiani, S., & Wicaksono, D. (2022). *Metodologi penelitian kuantitatif (I)*. Radina Pustaka.
- Andini, I. D., & Bangun, W. (2024). Pengaruh job involvement dan komunikasi terhadap kinerja karyawan, 14(3), 400–408. <https://doi.org/10.52643/jam.v14i3.3979>

- Andrefson, E., Fikriando, E., & Relifra, R. (2023). Sport organization employee performance: Skills, creativity and innovation, *I(02)*, 330–341. <https://doi.org/10.59653/jbmed.v1i02.149>
- Asahan, W. R. D. P. K. (2024). *Visi misi*. Website Resmi Dinas Pertanian Kab. Asahan. <https://distan.asahankab.go.id/pages/visi-misi>
- Deloza, A. S., Putra, A. N. J., & Julianto, P. (2021). Pengaruh hard skill dan pelatihan terhadap kinerja aparatur sipil negara pada Kantor Camat Air Hangat Barat Kabupaten Kerinci, *3(6)*, 108–118.
- Hardi, F. L. (2022). Pengaruh hard skill dan soft skill terhadap kinerja karyawan pada Sentra Industri Boneka di Sukamulya Bandung, *I(1)*, 8–15. <https://doi.org/10.23969/brainy.v1i1.3>
- Hikmah, Putro, G. S., Arfiany, & Awisna. (2023). Soft skill dan hard skill terhadap kinerja: Pengaruh dan penerapan pada karyawan PT Bank Sulselbar Makassar, *5(2)*, 139–153. <https://doi.org/10.35593/apaji.v5i2.104>
- Husennia, S., Rambe, D., Rambey, T., & Bachri, S. (2024). Analisis pengaruh hard skill, soft skill dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan Divisi Private Label dan 3rd Party PT. Sinar Eka Selaras Jakarta, *30(2)*, 172–185. <https://doi.org/10.55122/mediastima.v30i2.1533>
- Iba, Z., & Wardhana, A. (2024). *Analisis regresi dan analisis jalur untuk riset bisnis menggunakan SPSS 29.0 & Smart-PLS 4.0 (I)*. Eureka Media Aksara.
- Indartini, M., & Mutmainah. (2024). *Analisis data kuantitatif: Uji instrumen, uji asumsi klasik, uji korelasi dan regresi linier berganda (I)*. Lakeisha.
- Jayusman, H. (2024). Pengaruh keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan CV. Menara Pangkalan Bun, *12(2)*, 129–140.
- Mamonto, A., Pio, R. J., & Sambul, S. A. P. (2023). Pengaruh imbalan terhadap keterlibatan kerja dan kinerja karyawan Fresh Mart Bahu Mall, *4(1)*, 13–19.
- Marsha, S. U. (2024). Pengaruh hard skill dan soft skill terhadap kinerja karyawan, *12(4)*, 793–803. <https://doi.org/10.26740/jim.v12n4.p793-803>
- Mujayana, M. (2020). Pengaruh hardskill dan softskill terhadap kinerja karyawan, *25(2)*, 1–12. <https://doi.org/10.36456/majeko.vol25.no2.a2930>
- Nugroho, S. E., & Ratnawati, I. (2021). Pengaruh keterlibatan karyawan terhadap kinerja karyawan dengan voice behaviour sebagai variabel intervening (Studi pada PT Pelabuhan Indonesia III Persero Regional Jawa Tengah), *10(3)*, 1–13.
- Nuryadi, Astuti, T. D., Utami, E. S., & Budiantara, M. (2017). *Dasar-dasar statistik penelitian*. Sibuku Media.
- Paramita, R. W. D., Rizal, N., & Sulistyan, R. B. (2021). *Metode penelitian kuantitatif: Buku ajar perkuliahan metodologi penelitian bagi mahasiswa akuntansi & manajemen (III)*. Widya Gama Press.

- Pasaribu, B., Herawati, A., Utomo, K. W., & Aji, R. H. S. (2022). *Metodologi penelitian: Untuk ekonomi dan bisnis* (I). Media Edu Pustaka.
- Putri, I. I., Sinring, B., Arfah, A., Alwany, T., & Taufan, R. R. (2023). Pengaruh hard skill dan soft skill terhadap kinerja karyawan. *CSEJ: Communication and Social Economics Journal*, 6(2), 223–238. <https://doi.org/10.56750/csej.v6i2.588>
- Putro, S., & Yuliadi, K. (2022). Pengaruh pemberdayaan, hard skill dan soft skill terhadap kinerja karyawan Sanggar Seni di Yogyakarta. *Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, 7(2), 320–325. <https://doi.org/10.29210/30031770000>
- Ramadhan, F., Hendriani, S., & Nuryanti, N. (2023). Pengaruh hard skill dan soft skill terhadap kinerja pegawai dengan pelatihan sebagai variabel moderasi pada pegawai Lembaga Pemasaryakatan Kelas II A Kota Pekanbaru. *Jurnal Manajemen Strategi dan Inovasi Pelayanan Publik*, 1(3), 152–160. <https://doi.org/10.59061/masip.v1i3.328>
- Rochaety, E., Tresnati, R., & Latief, A. M. (2019). *Metodologi penelitian bisnis: Dengan aplikasi SPSS* (II). Mitra Wacana Media.
- Rofiqoh, I., & Zulhawati. (2020). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan campuran* (I). Pustaka Pelajar.
- Ropa, A. S., Koleangan, R. A. M., & Sumarauw, J. S. B. (2020). Pengaruh keterlibatan kerja, kualitas kehidupan kerja, dan insentif terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Prisma Dana Manado. *Jurnal EMBA*, 8(1), 565–574. <https://doi.org/10.35794/emba.v8i1.27904>
- Safira, S., & Tanjung, H. (2024). Pengaruh budaya organisasi, motivasi, kepuasan kerja dan keterlibatan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Bank Negara Indonesia Cabang Kawasan Industri Medan. *Alkharaj: Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 6(5), 5223–5240. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v6i5.2278>
- Sahir, S. H. (2021). *Metodologi penelitian* (I). KBM Indonesia.
- Sari, A., Zamzam, F., & Syamsudin, H. (2020). Pengaruh kepemimpinan, kompensasi, dan motivasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Nasional Manajemen, Pendidikan dan Sumber Daya Manusia*, 1(2), 1–18. <https://doi.org/10.47747/jnmpsdm.v1i2.91>
- Setyo Widodo, D., & Yandi, A. (2022). Model kinerja karyawan: Kompetensi, kompensasi dan motivasi, (literature review MSDM). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(1), 1–14. <https://doi.org/10.38035/jim.v1i1.1>
- Siregar, H. S. (2022). Pengaruh kepemimpinan, iklim organisasi dan pengawasan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian Kabupaten Asahan. *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan*, 4(6), 11385–11393. <https://doi.org/10.31004/jpdk.v4i6.10262>
- Suciono, D. E., Andjarwati, T., & Sumiati. (2022). The influence of transformational leadership, job characteristics, job involvement, on employee performance through work engagement at PT. Virama Karya (Persero) East Java Branch. *International Journal of Economics, Business and Management Research*, 6(8), 54–76. <https://doi.org/10.51505/ijebmr.2022.6805>

- Tamba, D. P., Anggeraini, F., & Affiah, H. (2024). Analisis penetapan pendapatan asli daerah pada belanja daerah di Kantor Dinas Pertanian Kabupaten Asahan. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Publik*, 2(2), 1105–1115.
- Widyayanti, S. I., Fitria, E., Lawalata, F., & Putri, A. (2022). The effect of hard skill, soft skill and motivation on human resources department performance of RSUP Dr. M. Djamil Padang. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 6(5), 28–37.
- Zuhruf, L. C., & Andriani, D. (2022). The effect of job involvement and job insecurity on employee performance with organizational commitment as an intervening variable at company. *Indonesian Journal of Law and Economic Review*, 18(2), 1–13. <https://doi.org/10.21070/ijler.v19i0.888>