**PENGARUH HARD SKILL DAN SOFT SKILL TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PENDIDIKAN PROVINSI**

**SULAWESI SELATAN**

Akhmad Jafar, SE., M.M.

Wahyuni

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

UIN Alauddin Makassar

**Abstrak**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh hard skill dan soft skill terhadap kinerja pegawai pada dinas pendidikan provinsi Sulawesi selatan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif dan komparatif yang diterapkan pada 55 sampel yang diambil berdasarkan teknik simple random sampling. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Hasil penelitian ini adalah hard skill dan soft skill berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan. Hal ini disebabkan karena dari hasil penelitian diperoleh nilai signifikan lebih kecil dari 0.05 berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan. Selanjutnya, dari hasil uji F dan uji T yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara hard skill dan soft skill terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa untuk meningkatkan kinerja pegawai dapat dilakukan dengan meningkatkan hard skill dan soft skill. Saran dari penelitian ini adalah untuk meningkatkan kinerja pegawai hendaknya pihak Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan selalu mengadakan program-program pelatihan yang berhubungan dengan teknis pekerjaan sesuai dengan perkembangan teknologi dan meningkatkan kemampuan komunikasi untuk menciptakan hubungan tim kerja.

**Kata Kunci :** Kinerja, *Hard Skill, Soft Skill*

**PENDAHULUAN**

Kinerja instansi pemerintah sering menjadi sorotan rakyat, terutama sejak timbulnya iklim yang lebih demokratis dalam pemerintahan. Rakyat mulai mempertanyakan akan nilai yang mereka peroleh atas pelayanan yang dilakukan oleh instansi pemerintah. Walaupun telah banyak anggaran dihabiskan, nampaknya masyarakat belum puas atas kualitas pelayanan jasa maupun barang yang diberikan oleh instansi pemerintah (Stepanus, 2014: 131).

Keberhasilan suatu instansi/organisasi tidak saja ditentukan oleh modal dan fasilitas yang dimiliki, tetapi juga tersedianya sumber daya manusia yang handal. Setiap instansi/organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang sehat jasmani maupun rohani, memiliki mental yang baik, disiplin, semangat, kemampuan serta keahlian yang sesuai dengan tantangan dan kebutuhan dunia kerja (Nitta, 2013: 11).

*Soft skills* dan *hard skills* adalah komplementer. *Hard skills* adalah infrastrukturnya dan *soft skills* adalah superstruktur. Bangunan dikatakan lengkap jika infrastruktur dan superstrukturnyaada. Hal utama yang perlu diperhatikan dan dicermati adalah menyatukan *soft skills* dan *hard skills* untuk kelangsungan dan kesuksesan seorang professional sebagai lulusan PerguruanTinggi yang akan menghadapi dunia kerja (Rilman, 2013: 3).

**TINJAUAN TEORITIS**

1. ***Manajemen Sumber Daya Manusia***

Semula SDM merupakan terjemahan dari *human resources*, namun ada pula ahli yang menyamakan sumber daya manusia dengan *manpower* (tenaga kerja). Bahkan sebagian orang menyetarakan pengertian sumber daya manusia dengan personal (personalia, kepegawaian, dan sebagainya).

Manajemen berasal dari kata kerja *to manage*, yang artinya mengurus, mengatur, melaksanakan dan mengelola. Sedangkan Sumber Daya Manusia merupakan salah satu sumber daya yang terdapat dalam organisasi, meliputi semua orang yang melakukan aktivitas. Maksudnya orang-orang yang merancang dan menghasilkan barang atau jasa, mengawasi mutu, memasarkan produk, mengalokasikan sumber daya financial, serta merumuskan seluruh strategi dan tujuan organisasi (Cardos Gomes, 2003: 1).

1. ***Kinerja Pegawai***

 Pegawai merupakan asset utama organisasi dan mempunyai peran yang strategis didalam organisasi yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas organisasi. Dengan motivasi kerja yang tinggi, pegawai akan bekerja lebih giat di dalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya dengan motivasi kerja yang rendah pegawai tidak mempunyai semangat bekerja, mudah menyerah, dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Untuk menciptakan kinerja yang tinggi, dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi Sumber Daya Manusia yang dimiliki oleh pegawai guna menciptakan tujuan organisasi. Kinerja mengacu pada prestasi kerja karyawan diukur berdasarkan standar atau kriteria yang telah ditetapkan organisasi. Pengelolaan untuk mencapai kinerja pegawai yang sangat tinggi terutama untuk meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan (Yanti, dkk. 2010: 1-2).

Berdasarkan pendapat beberapa para ahli, maka peneliti menggunakan pengukuran kinerja pegawaiyang dikemukakan Robbins (2013: 206) sebagai berikut:

1. Kualitas kerja
2. Kuantitas kerja
3. Ketepatan waktu
4. Efektivitas
5. Kemandirian
6. ***Hard Skill***

*Hard skill*  merupakan penguasaan ilmu pengetahuan, teknologi dan keterampilan teknis yang berhubungan dengan bidang ilmunya. Menurut Syawal (2010) *hard skill* yaitu berorientasi mengembangkan *intelligence* *quotient* (IQ). Dari kedua pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa *hard skill* merupakan kemampuan untuk menguasai ilmu pengatahuan teknologi dan keterampilan teknis dalam mengembangkan *intelligence quotient* yang berhubungan dengan bidangnya (Syawal, 2009: 4).

Berdasarkan pendapat beberapa para ahli, maka peneliti menggunakan pengukuran *hard skill* yang dikemukakan Nurhidayanti (2014: 26) sebagai berikut:

1. Ketermapilan teknis
2. Ilmu pengetahuan
3. Ilmu teknologi
4. ***Soft Skill***

Konsep tentang *soft skills* sebenarnya merupakan pengembangan dari konsep yang selama ini kita kenal dengan istilah kecerdasan emosional (*emotional intellegence*). Tingkat IQ atau kecerdasan intelektual seseorang umumnya tetap, sedangkan EQ atau kecerdasan emosi dapat terus ditingkatkan. *Soft skills* merupakan keterampilan dan kecakapan hidup, baik untuk sendiri, berkelompok, atau bermasyarakat, serta dengan sang pencipta. Selebihnya dengan mempunyai *soft skills* membuat keberadaan seseorang akan semakin terasa di masyarakat. Keterampilan akan berkomunikasi, keterampilan emosional, keterampilan bahasa, keterampilan berkelompok, memiliki etika dan moral, santun, dan keterampilan spriritual.

Berdasarkan pendapat beberapa para ahli, maka peneliti menggunakan pengukuran *soft skill* yang dikemukakan Sharma (2011: 21) terdapat lima indikator untuk mengukur *soft skill:*

1. Kemampuan komunikasi
2. Kecerdasan emosional
3. Keterampilan berpikir dan menyelesaikan masalah
4. Etika, moral dan profesionalisme
5. Keterampilan kepemimpinan
6. ***Kerangka Pikir***

Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan

Hard Skill (X1) dan Soft Skill (X2)

Kinerja Pegawai (Y)

Analisis Statistik: 1. Uji Validitas 2. Uji Reliabilitas 3. Regresi Linear Berganda 4. Uji Asumsi Klasik

2.

Hasil penelitian

Rekomendasi

**METODOLOGI PENELITIAN**

Jenis penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif

Penelitian ini dilakukan di Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan yang berada di Jl. Perintis Kemerdekaan Makassar, sedangkan waktu penelitian selama dua bulan, yaitu dari bulan Maret sampai Mei 2016.

Populasi adalah gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa, hal atau orang yang memiliki karakteristik yang serupa yang menjadi pusat perhatian seorang peneliti, karena itu dipandang sebagai sebuah semesta penelitian (Ferdinand, 2006: 189).

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang memiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2013: 120). Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik simple random sampling.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| $$n=\frac{N}{1+N(e)^{2}}$$ | $$n=\frac{120}{1+120(0,01)^{}}$$ | $$n=\frac{120}{2,2}=54,54$$ |

Berdasarkan perhitungan, maka diperoleh sampel sebanyak 54,54 dibulatkan menjadi 55. Jadi sampel dalam penelitian ini adalah 55 responden (*n*=55*).*

Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Jenis Data
2. Data kualitatif
3. Data kuantitatif
4. Sumber Data
5. Data primer
6. Data Sekunder
7. Kuisioner
8. Wawancara
9. Studi Dokumen
10. ***Tehnik Analisis Data***
11. Uji Validitas

Uji Validitas berarti sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Validitas suatu item pernyataan dapat ditentukan dengan melihat tingkat signifikansi pada koefisien korelasi antara skor item pertanyaan dengan skor total pertanyaan, jika tingkat signifikansi koefisien korelasi ≥ 0,30, maka item pertanyaan tersebut dinyatakan valid (Sugiyono, 2008: 78).

1. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas dilakukan untuk mengetahui konsistensi hasil pengukuran variable, suatu instrumen dikatakan reliable apabila memiliki nilai Cronbach Alpha lebih besar dari 0,60.

1. Pengukuran Variabel

 Dalam penelitian ini, data dihimpun dan dikumpulkan melalui beberapa metode, salah satunya dengan menggunakan *Skala Likert*, yaitu melalui daftar pertanyaan dan setiap pertanyaan (indikator) yang diajukan sebagai alat ukur. Dengan indikator *Skala Likert* dimana jawaban atas kuesioner diberikan bobot.

1. Analisis Statistik Deskriptif

Analisis ini digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau mengambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi, (Sugiyono, 2005: 95).

1. Analisis Statistik Inferensial

Statistik Inferensial sering juga disebut statistik *induktif* atau statistik *probabilitas*, merupakan teknik statistik yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya diberlakukan untuk populasi, (Ghozali, 2006: 106).

1. Analisis Regresi Linear Berganda

Sugiyono (2005) Analisis Regresi Berganda digunakan oleh peneliti bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan variabel dependen, bila dua atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi. Model ini dipilih karena ingin mengetahui besarnya Y dari X. untuk menganalisis pengaruh dari variabel elemen-elemen *Hard skill* dan *Soft skill* terhadap kinerja karyawan maka digunakan model persamaan regresi sebagai berikut:



di mana,

 Y = Kinerja Pegawai

 a = Konstanta

 X1 = Hard skill

 X2 = Soft skill

 b1, , b2 = koefisien parsial

 e = kesalahan (*error*)

1. Uji Asumsi Klasik
2. Uji Multikolinieritas
3. Uji Heteroskedastisitas
4. Uji Normalitas
5. Uji Autokorelasi
6. Pengujian Hipotesis
7. Pengujian Hipotesis 1 (H1)

a. Jika F hitung > F tabel maka Ho ditolak

b. Jika F hitung < F tabel maka Ho diterima

1. Pengujian Hipotesis 2 (H2)

 a. Jika t hitung > t tabel maka Ho ditolak

 b. Jika t hitung < t tabel maka Ho diterima

1. Pengujian Hipotesis 3 (H3)
2. Koefisien Korelasi (R) dan Determinasi ($R^{2}$)

Koefisien korelasi merupakan suatu alat yang digunakan untuk mengukur tingkat keeratan hubungan antara variable independen dengan variable dependen. Nilai R akan berkisar antara 0 - 1, semakin mendekati 1 hubungan antara variable independen secara bersama-sama dengan variabel dependen semakin kuat (Ghozali, 2006: 76).

Koefisien Determinasi (R2) adalah suatu besaran yang mengukur seberapa baik persamaan garis regresi bisa menerangkan keragaman data. . Nilai R2 akan berkisar antara 0 - 1, semakin mendekati 1 persamaan garis regresi adalah semakin baik.

**PEMBAHASAN**

1. **Karakteristik Responden**

Penelitian ini menguraikan mengenai pengaruh *Hard Skill* dan *Soft Skill* terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan. Hal ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar *Hard Skill* dan *Soft Skill* seseorang dalam memengaruhi kinerja karyawan Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan. Dalam penelitian ini mengambil semua pegawai 55 orang sebagai sampel penelitian.

1. Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin

**Tabel 4.1**

Jenis Kelamin Responden

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Keterangan | Jumlah Responden | Persentase |
| Jenis kelaminLaki – lakiPerempuan | 2431 | 44%56% |
| Jumlah | 55 | 100% |

*Sumber: Data primer yang diolah, 2016.*

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

**Tabel 4.2**

Umur Responden

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Umur | Jumlah Responden | Persentase |
| 21 – 3031 – 4041 – 45>45 | 1611217 | 29%20%38%13% |
| Jumlah | 55 | 100% |

*Sumber: Data primer yang diolah, 2016.*

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Responden

**Tabel 4.3**

Pendidikan Responden

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Pendidikan | Jumlah Responden | Persentase |
| S3S2S1Lain – lain | -6427 | -11%76%13% |
| Jumlah | 55 | 100% |

*Sumber: Data primer yang diolah, 2016.*

1. Karakteristik Responden berdasarkan masa kerja

**Tabel 4.4**

Masa Kerja Pesponden

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| masa kerja | Jumlah Responden | Persentase |
| 1-5 tahun6-10 tahun11-15 tahun>16 tahun | 142795 | 26%49%16%9% |
| Jumlah | 55 | 100% |

*Sumber: Data Primer yang diolah, 2016*.

1. **Deskripsi Data Penelitian**
2. Deskripsi variabel Hard Skill

Variabel Hard Skill diukur melalui 3 indikator. Hasil tanggapan Hard Skill dapat dijelaskan pada table 4.5 berikut ini:

**Tabel 4.5**

Tanggapan Responden Mengenai Hard Skill

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **NO** | **PERNYATAAN** | **SKOR** | **JUMLAH** |
| **SS** | **S** | **KS** | **TS** | **STS** |
| 1 | X1.P1 | 33 | 22 | - | - | - | 55 |
| 2 | X1.P2 | 25 | 28 | 2 | - | - | 55 |
| 3 | X1.P3 | 33 | 22 | - | - | - | 55 |
| 4 | X1.P4 | 27 | 25 | 2 | 1 | - | 55 |
| 5 | X1.P5 | 24 | 31 | - | - | - | 55 |
| 6 | X1.P6 | 26 | 26 | 2 | 1 | - | 55 |
| 7 | X1.P7 | 30 | 23 | 2 | - | - | 55 |
| 8 | X1.P8 | 22 | 31 | - | 2 | - | 55 |
| 9 | X1.P9 | 19 | 33 | 3 | - | - | 55 |
| 10 | X1.P10 | 29 | 25 | 1 | - | - | 55 |

*Sumber: Data primer yang diolah, 2016.*

1. Deskripsi variabel Soft Skill

Variabel soft skill diukur melalui 5 indikator. Hasil tanggapan soft skill dapat dijelaskan pada tabel 4.6 berikut ini:

**Tabel 4.6**

Tanggapan Responden Mengenai Soft Skill

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **NO** | **PERNYATAAN** | **SKOR** | **JUMLAH** |
| **SS** | **S** | **KS** | **TS** | **STS** |
| 1 | X2.P1 | 23 | 21 | 10 | 1 | - | 55 |
| 2 | X2.P2 | 17 | 31 | 6 | 1 | - | 55 |
| 3 | X2.P3 | 13 | 36 | 6 | - | - | 55 |
| 4 | X2.P4 | 26 | 28 | 1 | - | - | 55 |
| 5 | X2.P5 | 29 | 26 | - | - | - | 55 |
| 6 | X2.P6 | 23 | 27 | 5 | - | - | 55 |
| 7 | X2.P7 | 21 | 34 | - | - | - | 55 |
| 8 | X2.P8 | 20 | 29 | 3 | - | 3 | 55 |
| 9 | X2.P9 | 22 | 30 | 3 | - | - | 55 |
| 10 | X2.P10 | 29 | 25 | 1 | - | - | 55 |

*Sumber: data primer yang diolah, 2016.*

1. Deskripsi variabel Kinerja Pegawai

Variabel Kinerja karyawan diukur melalui 5 indikator. Hasil tanggapan kinerja pegawai dapat dijelaskan pada tabel 4.7 berikut ini:

**Tabel 4.7**

Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Pegawai

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **NO** | **PERNYATAAN** | **SKOR** | **JUMLAH** |
| **SS** | **S** | **KS** | **TS** | **STS** |
| 1 | Y.P1 | 30 | 24 | 1 | - | - | 55 |
| 2 | Y.P2 | 20 | 34 | - | - | 1 | 55 |
| 3 | Y.P3 | 19 | 34 | 2 | - | - | 55 |
| 4 | Y.P4 | 21 | 32 | 2 | - | - | 55 |
| 5 | Y.P5 | 20 | 27 | 3 | 3 | 2 | 55 |
| 6 | Y.P6 | 6 | 43 | 3 | 3 | - | 55 |
| 7 | Y.P7 | 24 | 29 | 1 | 1 | - | 55 |
| 8 | Y.P8 | 22 | 33 | - | - | - | 55 |
| 9 | Y.P9 | 23 | 30 | 2 | - | - | 55 |
| 10 | Y.P10 | 26 | 27 | 2 | - | - | 55 |

*Sumber: Data primer yang diolah, 2016*.

1. **Analisis Data**
2. Pengujian Validitas

**Tabel 4.8**

Hasil Pengujian Validitas

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| NO | VARIABEL/INDIKATOR | r Hitung | r Tabel | KETERANGAN |
|  | Hard Skill X1 |  |  |  |
| 1 | 1 | 0.492 | 0.266 | Valid |
| 2 | 2 | 0.499 | 0.266 | Valid |
| 3 | 3 | 0.543 | 0.266 | Valid |
| 4 | 4 | 0.650 | 0.266 | Valid |
| 5 | 5 | 0.382 | 0.266 | Valid |
| 6 | 6 | 0.591 | 0.266 | Valid |
| 7 | 7 | 0.630 | 0.266 | Valid |
| 8 | 8 | 0.496 | 0.266 | Valid |
| 9 | 9 | 0.329 | 0.266 | Valid |
| 10 | 10 | 0.411 | 0.266 | Valid |
|  | Soft Skill X2 |  |  |  |
| 1 | 1 | 0.783 | 0.266 | Valid |
| 2 | 2 | 0.633 | 0.266 | Valid |
| 3 | 3 | 0.325 | 0.266 | Valid |
| 4 | 4 | 0.556 | 0.266 | Valid |
| 5 | 5 | 0.503 | 0.266 | Valid |
| 6 | 6 | 0.572 | 0.266 | Valid |
| 7 | 7 | 0.462 | 0.266 | Valid |
| 8 | 8 | 0.259 | 0.266 | Valid |
| 9 | 9 | 0.422 | 0.266 | Valid |
| 10 | 10 | 0.427 | 0.266 | Valid |
|  | Kinerja Pegawai Y |  |  |  |
| 1 | 1 | 0.374 | 0.266 | Valid |
| 2 | 2 | 0.426 | 0.266 | Valid |
| 3 | 3 | 0.487 | 0.266 | Valid |
| 4 | 4 | 0.451 | 0.266 | Valid |
| 5 | 5 | 0.577 | 0.266 | Valid |
| 6 | 6 | 0.440 | 0.266 | Valid |
| 7 | 7 | 0.520 | 0.266 | Valid |
| 8 | 8 | 0.276 | 0.266 | Valid |
| 9 | 9 | 0.567 | 0.266 | Valid |
| 10 | 10 | 0.452 | 0.266 | Valid |

*Sumber: Data Primer yang diolah, 2016.*

1. Pengujian Reliabilitas

**Tabel 4.9**

Hasil Pengujian Reliabilitas *Hard SKill* X1

|  |
| --- |
| **Reliability Statistics** |
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| .715 | 11 |

 *Sumber: Data primer yang diolah, 2016*

**Tabel 4.10**

Hasil Pengujian Reliabilitas Soft Skill X2

|  |
| --- |
| **Reliability Statistics** |
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| .707 | 11 |

*Sumber: Data primer yang diolah. 2016*

**Tabel 4.11**

Hasil Pengujian Reliabilitas Kinerja Pegawai Y

|  |
| --- |
| **Reliability Statistics** |
| Cronbach's Alpha | N of Items |
| .693 | 11 |

*Sumber: Data primer yang diolah, 2016.*

1. Uji Asumsi Klasik
	* + 1. Uji Multikolinieritas

**Tabel 4.12**

Hasil Uji Multikolinearitas

|  |  |
| --- | --- |
| Model | Collinearity Statistics |
| Tolerance | VIF |
|  |  |  |  |
| X1 Hard Skill | .699 | 1.431 |
| X2 Soft Skill | .699 | 1.431 |

* + - 1. Uji Heterokedastisitas

**Gambar 4.1**

Hasil Pengujian Heterokedastisitas



*Sumber: Lampiran output SPSS 2016*

* + - 1. Uji Normalitas

**Gambar 4.2**

Hasil Pengujian Normalitas

 *Sumber: Data primer yang diolah, 2016.*

* + - 1. Uji Autokorelasi

**Tabel 4.13**

Hasil Uji Autokorelasi

|  |
| --- |
| **Model Summaryb** |
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
| 1 | .731a | .534 | .516 | 1.900 | 1.936 |
| a. Predictors: (Constant), X2, X1 |
| b. Dependent Variable: Y |

*Sumber : lampiran Output SPSS 21.*

1. Pengujian Hipotesis Asosiatif

**Tabel 4.14**

Uji Hipotesis Asosiatif

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Model | Unstandardized Coefficients | Standardized Coefficients | t | Sig. |
| B | Std. Error | Beta |
| 1 | (Constant) | 10.486 | 4.268 |  | 2.457 | .017 |
| X1 | .441 | .115 | .470 | 3.839 | .000 |
| X2 | .307 | .112 | .336 | 2.741 | .008 |

*Sumber: Data primer yang diolah, 2016.*

1. Analisis Persamaan Regresi Linear Berganda

**Tabel 4.15**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Model | Unstandardized Coefficients | Standardized Coefficients | t |
| B | Std. Error | Beta |
| 1 | (Constant) | 10.486 | 4.268 |  | 2.457 |
| X1 | .441 | .115 | .470 | 3.839 |
| X2 | .307 | .112 | .336 | 2.741 |

Hasil Pengujian Regresi

*Sumber: Data Primer yang diolah, 2016.*

 Dari tabel di atas, hasil perhitungan *Hard skill* dan *Soft skill*  terhadap kinerja pegawai dapat disusun dalam suatu model sebagai berikut:

Y = 10.486 + 0.441 X1 + -0.307 X2

Keterangan:

Y = Kinerja pegawai

X1 = Hard Skill

X2 = Soft SKill

 Hasil dari analisis tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

* + - * 1. Nilai konstanta persamaan di atas sebesar 10.486 Angka tersebut menunjukkan bahwa jika X1 (Hard skill) dan X2 (Soft skill) dan konstan atau X = 10, maka kinerja pegawai sebesar 10.486
				2. Menunjukkan nilai koefisien sebesar (0,441). Hal ini berarti bahwa jika terjadi kenaikan hard skill sebesar 1% terhadap perusahaan maka kinerja pegawai juga akan mengalami kenaikan sebesar variabel pengalinya 0,441 dengan asumsi variabel independen yang lain dianggap konstan.
				3. Menunjukkan nilai koefisien sebesar (-0,307). Hal ini berarti bahwa jika terjadi kenaikan soft skill sebesar 1% terhadap perusahaan maka kinerja pegawai akan mengalami penurunan sebesar variabel pengalinya -0,307.
1. Analisis Korelasi (R)

**Tabel 4.16**

Pedoman untuk Memberikan Interprestasi Koefisien Korelasi

|  |  |
| --- | --- |
| Inteval Koefisien | Tingkat Hubungan |
| 0.00-0.199 | Sangat Rendah |
| 0.20-0.399 | Rendah |
| 0.40-0.599 | Sedang |
| **0.60-0799** | **Kuat** |
| 0.80-1.000 | Sangat Kuat |

*Sumber: Metode penelitian manajemen, Sugiyono, 2013: 287*

1. Koefisien Determinasi (R Square)

**Tabel 4.17**

Hasil Uji Koefisien Determinasi

|  |
| --- |
| **Model Summaryb** |
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
| 1 | .731a | .534 | .516 | 1.900 | 1.936 |
| a. Predictors: (Constant), X2, X1 |
| b. Dependent Variable: Y |

1. Uji Simultan (Uji F)

**Tabel 4.18**

Hasil Uji Simultan ( Uji F)

|  |
| --- |
|  |
| Model | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
| 1 | Regression | 215.329 | 2 | 107.664 | 29.835 | .000b |
| Residual | 187.653 | 52 | 3.609 |  |  |
| Total | 402.982 | 54 |  |  |  |
| a. Dependent Variable: Y |
| b. Predictors: (Constant), X2, X1 |

Berdasarkan tabel 4.16 uji F yang diperoleh dari hasil pengolahan dan komputerisasi dengan menggunakan program SPSS versi 21 maka diperoleh Sig F 0,000 < 0,05 (5%) dengan Fhitung 29,835 (Fhitung > Ftabel) = 29,835 > 3,18 maka model regresi dapat dipergunakan untuk memprediksi kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan. Jadi, dapat disimpulkan bahwa hard skill dan *soft skill* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan.

1. Uji t (Uji Hipotesis Secara Parsial) variabel bebas terhadap variabel terikat

Uji t untuk menguji kemaknaan atau keberartian koefisien regresi parsial. Pengujian melalui uji t adalah dengan membandingkan thitung dengan ttabel pada taraf nyata α = 0.05. Uji t berpengaruh signifikan apabila hasil perhitungan thitung lebih besar dari ttabel (thitung> ttabel) atau probabilitas kesalahan lebih kecil dari 5% (sig< 0.05).

**Tabel 4.19**

Hasil Perhitungan Uji t (secara persial)

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Variabel Bebas** | **t hitung** | **Sig. T** |
| **Hard Skill (X1)** | **3,839** | **0.000** |
| **Soft Skill (X2)** | **2,741** | **0.008** |

Berdasarkan tabel 4.19, maka pengujian variabel-variabel bebas dijabarkan sebagai berikut:

1. Pengaruh hard skill terhadap kinerja pegawai

Variabel hard skill (X1) menunjukkan nilai thitunglebih besar dari ttabel, (3,839 >1,675), atau sig <α (0.000 < 0.05), berarti variabel hard skill (X1) berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan, dengan demikian hipotesis pertama diterima.

1. Pengaruh soft skill terhadap kinerja pegawai

Variabel soft skill (X2) menunjukkan nilai thitunglebih besar dari ttabel, (2,741 >1,675), atau sig <α (0.008 > 0.05), berarti variabel soft skill (X2) berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan, dengan demikian hipotesis kedua diterima.

1. **Pembahasan**

Berdasarkan hasil pengujian secara statistik dapat terlihat bahwa secara parsial (individu) variabel hard skill dan soft skill berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat. Pengaruh yang diberikan kedua variabel bebas tersebut bersifat positif artinya semakin tinggi variabel hard skill dan soft skill tesebut maka mengakibatkan semakin tinggi pula kinerja pegawai yang dihasilkan. Hasil tersebut sesuai dengan hipotesis yang telah diajukan. Hasil penelitian ini juga sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya. Penjelasan dari masing-masing pengaruh variabel dijelaskan sebagai berikut:

* Berdasarkan hasil pengujian uji t yang menunjukkan bahwa “*hard skill*  berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai” maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama diterima. Hal ini di sebabkan karena pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan merasa yakin bahwa mereka mampu menyelesaikan dan mengerjakan tugas dengan baik. Dari hasil analisis ini menunjukkan bahwa terdapat perbedaan atas kinerja dimana pegawai yang memiliki hard skill menunjukkan kinerja yang lebih tinggi dari pegawai yang tidak memiliki *Hard Skill*. Hal ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Rahayu Widayanti (2013).

Penjelasan yang dapat diberikan dari hasil analisis ini adalah karyawan yang memiliki *Hard skill* (mereka yang meyakini bahwa output berdasarkan pada tindakan mereka) akan menunjukkan prestasi kerja yang lebih baik dari pegawai yang tidak memiliki *Hard skill* pada situasi yang memungkinkan kemampuan yang lebih besar pada individu sehingga tingkat kinerja pegawai tergantung pada kecocokan antara struktur dan *Hard skill.* Secara spesifik, dalam lingkungan kerja pegawai yang tidak terstruktur, pegawai yang memiliki *Hard skill* akan memiliki kinerja yang lebih baik. Hasil penelitian ini relevan dengan usaha departemen kepegawaian instansi yang mencoba mengkaji ulang cara pegawai memberikan pelayanan jasa bagi instansi, yaitu memperbaiki keputusan perekrutan staf bagi pegawai yang mencoba bekerja pada lingkungan yang dapat memaksimalkan kinerja mereka.

* Berdasarkan hasil uji t yang menunjukkan bahwa “Soft skill berpengaruh terhadap kinerja pegawai” maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua diterima. Hal ini disebabkan karena pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan merasa bahwa apapun yang terjadi pada mereka, mereka akan tetap memberikan yang terbaik dalam pekerjaannya. Hal ini selaras dengan penelitian Mustafa dan Agus (2007) yang menyatakan bahwa soft skill mempunyai pengaruh yang baik terhadap kinerja pegawai karena pegawai dengan soft skill yang baik memiliki hasil kinerja yang baik pula.

Penjelasan yang dapat diberikan dari hasil analisis hipotesis kedua (H2) adalah bahwa pegawai yang memiliki *Hard Skill* (mereka yang meyakini bahwa output atau hasil yang mereka dapatkan berdasarkan pada kecerdasan emosional) akan menunjukkan hasil kerja yang baik atau sesuai dengan ketetapan kinerja yang diinginkan oleh instansi.

Hasil eksperimen ini juga mengimplementasikan bagi perusahaan-perusahaan bahwa individu yang memiliki *hard skil dan soft skill* mengahsilkan kinerja yang lebih baik. Sehingga perusahaan dalam merekrut pekerja dapat lebih memperhatikan faktor hard skill dan soft skill individu tersebut.

**PENUTUP**

1. ***Kesimpulan***

Berdasarkan analisis data dan pembahasan hasil penelitian, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Dari hasil uji regresi yang dilakukan pada hipotesis pertama, dapat disimpulkan bahwa hard skill berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan. Hal ini disebabkan karena dari hasil penelitian diperoleh nilai signifikan lebih kecil dari 0.05 berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan.
2. Dari hasil uji regresi yang dilakukan pada hipotesis kedua, dapat disimpulkan bahwa soft skill berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan. Hasil pengolahan dan komputerisasi dengan menggunakan program SPSS versi 21 diperoleh nilai signifikan lebih kecil dari 0.05 yang berarti bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan soft skill terhadap Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan.
3. ***Saran***

Berdasarkan hasil penelitian tentang pengaruh hard skill dan soft skill terhadap kinerja pegawai, maka peneliti memberikan saran yaitu:

* + - 1. Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan yang memiliki pola karier yang tinggi dalam bidang pendidikan. Oleh karena itu, sudah sepatutnya memberikan teladan yang baik dan dapat ditunjukkan dengan cara menyelsaikan tugas sesuai dengan apa yang telah ditetapkan.
			2. Perlunya peningkatan kemampuan hard skill pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan melalui program-program pelatihan yang berhubungan dengan teknis pekerjaan sesuai dengan perkembangan teknologi.
			3. Dinas pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan harus meningkatkan kemampuan komunikasi untuk menciptakan hubungan tim kerja.
			4. Membangun tim kerja yang solid.
			5. Diantara pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan harus membangun hubungan relasi di lingkungan kerja*.*