

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 superstrukturnya ada. Hal utama yang perlu diperhatikan dan dicermati adalah menyatukan *soft skills* dan *hard skills* untuk kelangsungan dan kesuksesan seorang professional sebagai lulusan Perguruan Tinggi yang akan menghadapi dunia kerja (Rilman, 2013: 3).

TINJAUAN TEORITIS

A. *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).

B. 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 pegawai yang dikemukakan Robbins (2013: 206) sebagai berikut:

- a. Kualitas kerja
- b. Kuantitas kerja
- c. Ketepatan waktu
- d. Efektivitas
- e. Kemandirian

C. *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 pengetahuan 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:

- a. Keterampilan teknis
- b. Ilmu pengetahuan
- c. Ilmu teknologi

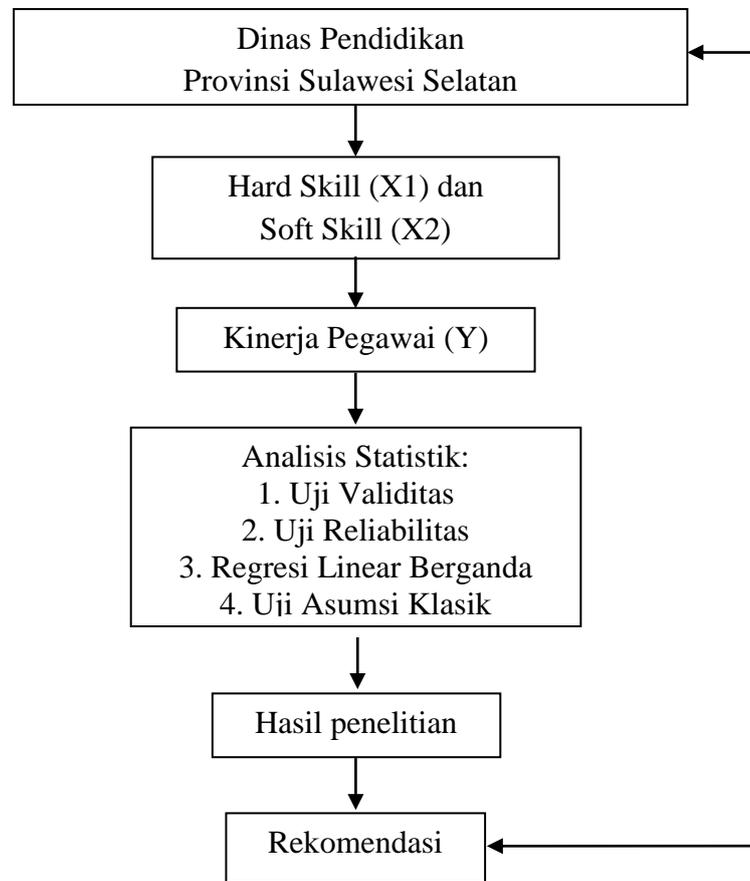
D. *Soft Skill*

Konsep tentang *soft skills* sebenarnya merupakan pengembangan dari konsep yang selama ini kita kenal dengan istilah kecerdasan emosional (*emotional intelligence*). 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*:

- a. Kemampuan komunikasi
- b. Kecerdasan emosional
- c. Keterampilan berpikir dan menyelesaikan masalah
- d. Etika, moral dan profesionalisme
- e. Keterampilan kepemimpinan

E. Kerangka Pikir



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 dimiliki 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
 - a. Data kualitatif
 - b. Data kuantitatif
2. Sumber Data
 - a. Data primer
 - b. Data Sekunder

1. Kuisisioner
2. Wawancara
3. Studi Dokumen

A. *Tehnik Analisis Data*

1. 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 $\geq 0,30$, maka item pertanyaan tersebut dinyatakan valid (Sugiyono, 2008: 78).

2. 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.

2. Analisis Statistik Deskriptif

Analisis ini digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul

sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi, (Sugiyono, 2005: 95).

3. 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).

a. 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:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

di mana,

Y = Kinerja Pegawai

a = Konstanta

X₁ = Hard skill

X₂ = Soft skill

b₁, b₂ = koefisien parsial

e = kesalahan (*error*)

4. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinieritas

b. Uji Heteroskedastisitas

- c. Uji Normalitas
 - d. Uji Autokorelasi
5. Pengujian Hipotesis
- a. Pengujian Hipotesis 1 (H1)
 - a. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak
 - b. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima
 - b. Pengujian Hipotesis 2 (H2)
 - a. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak
 - b. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima
 - c. Pengujian Hipotesis 3 (H3)
6. 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 (R^2) adalah suatu besaran yang mengukur seberapa baik persamaan garis regresi bisa menerangkan keragaman data. Nilai R^2 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.

a. Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1

Jenis Kelamin Responden

KETERANGAN	JUMLAH RESPONDEN	PERSENTASE
Jenis kelamin		
Laki - laki	24	44%
Perempuan	31	56%
Jumlah	55	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2016.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.2

Umur Responden

UMUR	JUMLAH RESPONDEN	PERSENTASE
21 - 30	16	29%
31 - 40	11	20%
41 - 45	21	38%
>45	7	13%
Jumlah	55	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2016.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Responden

Tabel 4.3

Pendidikan Responden

PENDIDIKAN	JUMLAH RESPONDEN	PERSENTASE
S3	-	-
S2	6	11%

S1	42	76%
Lain - lain	7	13%
Jumlah	55	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2016.

d. Karakteristik Responden berdasarkan masa kerja

Tabel 4.4

Masa Kerja Pesponden

MASA KERJA	JUMLAH RESPONDEN	PERSENTASE
1-5 tahun	14	26%
6-10 tahun	27	49%
11-15 tahun	9	16%
>16 tahun	5	9%
Jumlah	55	100%

Sumber: Data Primer yang diolah, 2016.

2. Deskripsi Data Penelitian

a. 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.

b. 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.

c. 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.

3. Analisis Data

a. 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.

b. Pengujian Reliabilitas

Tabel 4.9

Hasil Pengujian Reliabilitas *Hard Skill X1*

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.715	11

Sumber: Data diolah, 2016

primer yang

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.

c. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Multikolinieritas

Tabel 4.12

Hasil Uji Multikolinearitas

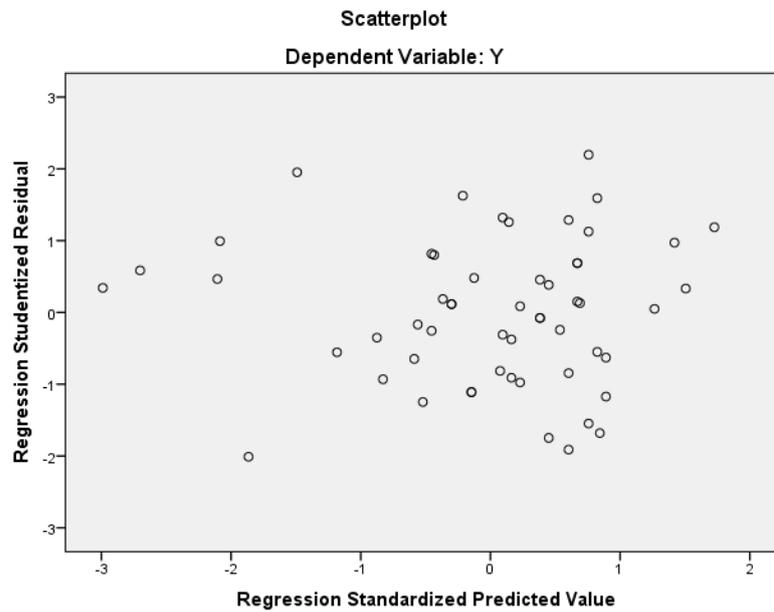
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
X1 Hard Skill	.699	1.431
X2 Soft Skill	.699	1.431

2. Uji

Heterokedastisitas

Gambar 4.1

Hasil Pengujian Heterokedastisitas

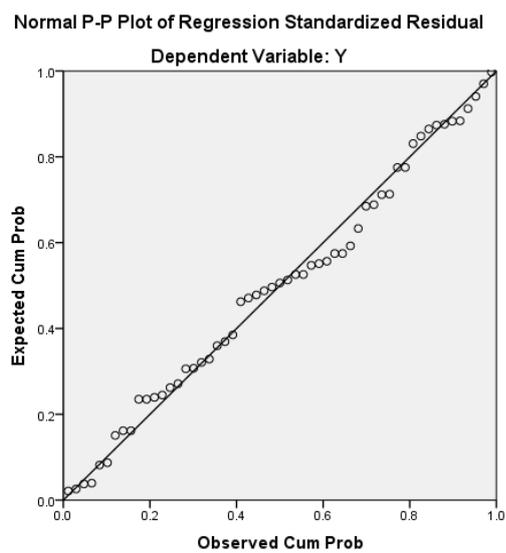


Sumber: Lampiran output SPSS 2016

3. Uji Normalitas

Gambar 4.2

Hasil Pengujian Normalitas



Sumber: Data primer yang diolah, 2016.

4. Uji Autokorelasi

Tabel 4.13
Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.731 ^a	.534	.516	1.900	1.936

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber : lampiran Output SPSS 21.

d. 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
Hasil Pengujian Regresi

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

Sum
ber:

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:

- a. 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

- b. 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.
- c. 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.
- 2) Analisis Korelasi (R)

Tabel 4.16

Pedoman untuk Memberikan Interpretasi 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

- 3) Koefisien Determinasi (R Square)

Tabel 4.17

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.731 ^a	.534	.516	1.900	1.936

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

4) 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	.000 ^b
	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 $F_{hitung} 29,835$ ($F_{hitung} > F_{tabel}$) = $29,835 > 3,18$ 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.

- 5) 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 t_{hitung} dengan t_{tabel} pada taraf nyata $\alpha = 0.05$. Uji t berpengaruh signifikan apabila hasil perhitungan t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($t_{hitung} > t_{tabel}$) 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:

- a) Pengaruh hard skill terhadap kinerja pegawai

Variabel hard skill (X1) menunjukkan nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} , ($3,839 > 1,675$), atau $sig < \alpha$ ($0.000 < 0.05$), berarti variabel hard skill (X1) berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan, dengan demikian hipotesis pertama diterima.

- b) Pengaruh soft skill terhadap kinerja pegawai

Variabel soft skill (X2) menunjukkan nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} , ($2,741 > 1,675$), atau $sig < \alpha$ ($0.008 > 0.05$), berarti variabel soft skill (X2)

berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan, dengan demikian hipotesis kedua diterima.

A. 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 tersebut 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 disebabkan 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 skill dan soft skill*

menghasilkan kinerja yang lebih baik. Sehingga perusahaan dalam merekrut pekerja dapat lebih memperhatikan faktor hard skill dan soft skill individu tersebut.

PENUTUP

A. 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 komputersasi 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.

B. 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 menyelesaikan 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.