

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

Kurnia Putri Insani<sup>1\*</sup>, Kasnaeny Karim Jibril<sup>2</sup>, Usman Hamid<sup>3</sup>,  
Abdul Talib Yunus<sup>4</sup>

[kurniaputriinsani1624@gmail.com](mailto:kurniaputriinsani1624@gmail.com)<sup>1\*</sup>, [kasnaeny@umi.ac.id](mailto:kasnaeny@umi.ac.id)<sup>2</sup>, [usman.hamid@umi.ac.id](mailto:usman.hamid@umi.ac.id)<sup>3</sup>,  
[abdultalib.yunus@umi.ac.id](mailto:abdultalib.yunus@umi.ac.id)<sup>4</sup>

<sup>1\*</sup>Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muslim Indonesia

<sup>2,3,4</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muslim Indonesia

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *hard skill* dan *soft skill* terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Luwu Utara. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai yang bekerja pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Kabupaten Luwu Utara sebanyak 55 orang pegawai. Pengambilan sampel dilakukan dengan sampel jenuh. Teknik analisis data dilakukan dengan analisis statistik deskriptif dan program IBM SPSS (*Statistical Package for Social Sciences*) 26 for windows. Berdasarkan analisis yang telah dilakukan bahwa hasil *Soft Skill* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik *soft skill* yang pegawai semakin tinggi kinerja Pegawai Dinas Kearsipan Daerah Kabupaten Luwu Utara dan *Hard Skill* berpengaruh positif dan signifikan terhadap pegawai. Hal ini semakin tinggi *hard skill* maka kinerja Pegawai Dinas Kearsipan Daerah Kabupaten Luwu Utara mengalami Peningkatan.

**Kata Kunci:** *Hard skill*; Kinerja pegawai; *Soft skill*

 This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

### Pendahuluan

Keberhasilan suatu instansi atau organisasi tidak saja ditentukan oleh modal dan fasilitas yang dimiliki, tetapi juga tersedianya sumber daya manusia yang handal. Setiap instansi atau 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).

Peningkatan kualitas sumber daya pegawai menjadi sangat penting dan perlu dilakukan secara terencana, terarah, dan berkesinambungan dalam rangka meningkatkan kemampuan dan profesionalisme. Sasaran dari pengembangan kualitas sumber daya pegawai adalah untuk meningkatkan kinerja operasional pegawai dalam rangka melaksanakan tugas-tugas pemerintahan. Selain itu kualitas sumber daya pegawai yang tinggi akan bermuara pada lahirnya komitmen yang kuat dalam penyelesaian tugas-tugas rutin sesuai tanggung jawab dan fungsinya masing-masing secara lebih efisien, efektif, dan produktif.

Salah satu penyebab turunnya kinerja karyawan dalam suatu instansi atau organisasi, dikarenakan adanya ketidaksesuaian antara tingkat kemampuan yang dimiliki oleh para karyawan, dengan perkembangan kebutuhan dan dinamika permasalahan yang dihadapi oleh dunia kerja yang semakin kompetitif. Oleh karena itu, pengelolaan dengan cara melakukan pelatihan pada karyawan agar dapat bersaing dalam kebutuhan dunia kerja saat ini sehingga kesuksesan organisasi dapat tercapai. Kinerja pegawai harus dikelola terutama untuk mencapai produktivitas dan efektivitas dalam rangka merancang bangun kesuksesan, baik secara individu maupun organisasi.

Banyak pendapat mengatakan bahwa kemampuan kerja ditentukan oleh *soft skill* dan *hard skill* yang dimiliki karyawan. Menurut Ariadi (2014), dalam dunia kerja yang dibutuhkan tidak hanya kepandaian akademik/teknis saja, namun juga non akademik. Di sekolah lebih diajarkan mengenai kemampuan akademik saja, sedangkan kemampuan non akademik tidak begitu diperhatikan. Sedangkan nantinya ketika berada di dunia kerja selain mampu dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan kemampuan, tetapi juga harus mampu beradaptasi dengan baik di dunia kerja. Kemampuan akademik atau teknis disebut juga *hard skill*, sedangkan kemampuan non akademik disebut *soft skill*.

*Hard skill* adalah penguasaan ilmu pengetahuan, teknologi, dan keterampilan teknis yang berhubungan dengan bidang ilmunya. *Hard skill* adalah keterampilan teknis yang melekat atau dibutuhkan untuk profesi tertentu, contoh: insinyur mekanik membutuhkan keterampilan bekerja dengan permesinan, programmer harus menguasai teknik pemrograman dengan bahasa tertentu (Sinarwati, 2014).

*Soft skill* sebagai kemampuan seseorang untuk memotivasi diri dan menggunakan inisiatifnya, mempunyai pemahaman mengenai apa yang dibutuhkan untuk dilakukan dan dapat dilakukan dengan baik, berguna untuk mengatasi persoalan kecil yang muncul secara tiba-tiba dan terus dapat bertahan apabila masalah tersebut belum terselesaikan. Walaupun *soft skill* merupakan karakter yang melekat pada diri seseorang dan butuh kerja keras untuk mengubahnya namun *soft skill* bukan sesuatu yang stagnan, kemampuan ini dapat dioptimalkan dengan pelatihan dan diasah dengan pengalaman kerja. Konsep *soft skill* merupakan pengembangan dari konsep yang selama ini dikenal dengan istilah kecerdasan emosional (*emotional intelligence*). *Soft skill* merupakan kemampuan teknis dan akademik yang lebih mengutamakan kemampuan intrapersonal dan interpersonal. (Widiastuti, et, al, 2014).

*Hard skill* (keahlian teknis dan akademis) memang penting dalam sebuah pekerjaan. Namun jika tidak ditunjang dengan *soft skill* yang bagus, tak heran setelah puluhan tahun bekerja, prestasi seseorang tidak ada peningkatannya. Sangat berbeda dengan mereka yang mempunyai *soft skill* yang bagus, prestasinya sedikit demi sedikit akan terus menanjak mencapai tingkat yang lebih tinggi. Melihat pentingnya *soft skill* tentu menjadi sangat perlu mengetahui realita tentang perkembangan *soft skill* yang dibutuhkan dalam dunia kerja. Hasil penelitian NACE (*National Association of Collages and Employes*) pada tahun 2005 yang menyebutkan bahwa umumnya pengguna tenaga kerja

membutuhkan keahlian kerja berupa 80% *soft skill* dan 20% *hard skill* (Sinarwati, 2014).

*Soft skill* dan *hard skill* adalah komplementer. *Hard skill* adalah infrastrukturnya dan *soft skill* adalah superstrukturnya. Bangunan dapat dikatakan lengkap jika infrastruktur dan superstrukturnya ada. Hal utama yang perlu diperhatikan dan dicermati adalah menyatukan *soft skill* dan *hard skill* untuk kelangsungan dan keberhasilan seorang profesional sebagai lulusan Perguruan Tinggi yang akan menghadapi dunia kerja (Djamaris, 2013).

Hal tersebut perlu dikemukakan karena pada masa yang akan datang masalah-masalah serta tantangan-tantangan yang akan dihadapi akan semakin berat dan kompleks. Karena itu, dibutuhkan sumber daya pegawai yang handal dalam mengatasi berbagai permasalahan. Realitas menunjukkan bahwa kondisi pegawai masih jauh dari yang diharapkan, dimana kualitas pegawai sampai saat ini masih belum memuaskan karena rendahnya produktivitas kerja yang ditampilkan (Isvandiari & Idris, 2018).

Dengan demikian organisasi atau instansi harus lebih meningkatkan *hard skill* dan *soft skill* yang dimiliki setiap individu atau kelompok, pegawai atau karyawan yang memiliki *hard skill* dan *soft skill* yang baik maka produktivitas kerja pegawai atau karyawan akan meningkat mulai dari menghasilkan pekerjaan berkualitas, sesuai dengan standar mutu pekerjaan yang ditetapkan serta tepat waktu dalam bekerja sehingga meningkatkan daya saing perusahaan atau instansi dalam hal ini adalah efektifitas dan efisiensi. Salah satunya organisasi atau instansi yang bergerak dibidang jasa pelayanan terhadap pengunjung pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Kabupaten Luwu Utara.

Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Kabupaten Luwu Utara telah berhasil mencapai target tertentu dan melakukan tugas dengan baik diharapkan dapat selalu meningkatkan produktivitasnya, namun berdasarkan pengamatan yang dilakukan ada beberapa masalah yang penulis dapatkan yaitu pertama, kurangnya kemauan dalam menggunakan fasilitas komputer. Kedua, kedisiplinan karyawan yang masih kurang sehingga sering pegawai datang terlambat. Ketiga, waktu istirahat pegawai terkadang melebihi jam kerja.

Dari masalah-masalah tersebut maka akan berdampak pada penurunan produktivitas kerja, dimana pekerjaan tersebut bisa dilaksanakan dalam jangka waktu tertentu namun kenyataannya tidak seperti yang ditentukan. Sehingga produktivitas kerja pegawai atau karyawan dalam hal ini efektifitas dan efisiensi belum maksimal. Hal ini menunjukkan bahwa *soft skill* dan *hard skill* pegawai atau karyawan pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Kabupaten Luwu Utara masih kurang mulai dari kurangnya kreatifitas, lemahnya kerja sama tim dan kedisiplinan pegawai/karyawan sehingga tanggung jawab dalam menyelesaikan suatu pekerjaan masih kurang.

Masalah ini menarik untuk diangkat seiring dengan berkembangnya fenomena yang terjadi pada dunia kerja saat ini yang tidak hanya membutuhkan kompetensi akademik dan profesionalitas (*hard skill*) saja, namun juga kemampuan intrapersonal dan interpersonal (*soft skill*). *Soft skill* menjadi begitu penting karena banyak perusahaan atau instansi tak hanya membutuhkan tenaga kerja yang pintar dan mampu mengerjakan tugas-tugas

yang diberikan, perusahaan dan instansi kini juga membutuhkan tenaga kerja atau karyawan yang mampu berkomunikasi, bersosialisasi, pekerja keras, cerdas, beradaptasi dengan lingkungan kerja, dan memiliki kemampuan untuk bekerja sama dengan rekan kerja maupun atasan (Wahyuni, 2016).

## Metode Analisis

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yakni suatu pendekatan menekankan pada pengujian teori-teori atau konsep melalui pengukuran variabel dan melakukan prosedur analisis data dengan peralatan statistik serta bertujuan untuk menguji hipotesis. Lokasi penelitian akan dilakukan pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah Luwu Utara, dengan sumber data yang berasal dari objek yang akan diteliti melalui teknik pengumpulan data berupa kuisioner. Sedangkan sampel dalam penelitian ini ditentukan dengan menggunakan metode sampel Jenuh, karena semua anggota populasi dalam sebagai sampel penelitian. Berdasarkan metode penentuan sampling tersebut, maka diperoleh sampel sejumlah 55 orang pegawai. Variabel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah variabel independen yaitu *Soft Skill* dan *Hard Skill* sedangkan variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai. Dalam penelitian ini analisis data menggunakan pendekatan SPSS adalah Statistical Product and Service Solutions. SPSS merupakan salah satu program aplikasi yang paling banyak digunakan untuk analisis statistik dalam ilmu sosial. Hal ini digunakan oleh peneliti pasar, perusahaan survei, peneliti kesehatan, pemerintah, peneliti pendidikan, organisasi pemasaran dan lain-lain. SPSS asli manual (Nie, Bent & Hull, 1970) telah digambarkan sebagai salah satu “buku sosiologi yang paling berpengaruh”. Selain analisis statistik, manajemen data (kasus seleksi, file yang membentuk kembali, membuat data turunan) dan data dokumentasi (sebuah meta data kamus disimpan di data file) adalah fitur dari perangkat lunak dasar.

## Hasil Penelitian

### Hasil Penelitian

#### Analisis Deskriptif

**Tabel 1** Tabel Statistik Deskriptif

		Statistics										
N		X1.1	X1.2	X1.3	X2.1	X2.2	X2.3	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5
	Valid	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55	55
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean		4.4364	4.4364	4.2909	4.4909	4.5455	4.4364	4.4545	4.5273	4.2545	4.4909	4.4727
Median		4.0000	4.0000	4.0000	5.0000	5.0000	5.0000	4.0000	5.0000	4.0000	5.0000	5.0000
Minimum		3.00	4.00	3.00	3.00	2.00	2.00	3.00	3.00	3.00	3.00	3.00
Maximum		5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00

**Sumber Tabel 1:** Data diolah (Peneliti, 2022)

Berdasarkan tabel 1 diatas X1.1 memiliki nilai minimum 3,00 nilai maksimum 5,00 dan mean 4,4364 sehingga berada di skala nilai yang menunjukkan pilihan jawaban setuju. X1.2 memiliki nilai minimum 4,00 nilai

maksimum 5,00 dan mean 4,4364 sehingga berada di skala nilai yang menunjukkan pilihan jawaban setuju dan X1.3 memiliki nilai minimum 3,00 nilai maksimum 5,00 dan mean 4,2909 sehingga berada di skala nilai yang menunjukkan pilihan jawaban setuju, Berdasarkan tabel 1 diatas X2.1 memiliki nilai minimum 3,00 nilai maksimum 5,00 dan mean 4,4909 sehingga berada di skala nilai yang menunjukkan pilihan jawaban sangat setuju. X2.2 memiliki nilai minimum 2,00 nilai maksimum 5,00 dan mean 4,5455 sehingga berada di skala nilai yang menunjukkan pilihan jawaban setuju dan X2.3 memiliki nilai minimum 2,00 nilai maksimum 5,00 dan mean 4,4364 sehingga berada di skala nilai yang menunjukkan pilihan jawaban setuju dan . Berdasarkan tabel 1 diatas Y memiliki nilai minimum 3,00 nilai maksimum 5,00 dan mean 4,4545 sehingga berada di skala nilai yang menunjukkan pilihan jawaban setuju. Y2 memiliki nilai minimum 3,00 nilai maksimum 5,00 dan mean 4,5237 sehingga berada di skala nilai yang menunjukkan pilihan jawaban sangat setuju. Y3 memiliki nilai minimum 3,00 nilai maksimum 5,00 dan mean 4,2545 sehingga berada di skala nilai yang menunjukkan pilihan jawaban setuju. Y4 memiliki nilai minimum 3,00 nilai maksimum 5,00 dan mean 4,4909 sehingga berada di skala nilai yang menunjukkan pilihan jawaban sangat setuju dan Y5 memiliki nilai minimum 3,00 nilai maksimum 5,00 dan mean 4,4727 sehingga berada di skala nilai yang menunjukkan pilihan jawaban setuju.

## Analisis Data Model

### Uji Validasi

Uji validitas (uji kesahihan) adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur sah/valid tidaknya kuesioner. Uji validitas dilakukan dengan cara menguji kolerasi antara skor item dengan skor total masing-masing variabel, menggunakan *pearson corelation*. Butir pertanyaan dikatakan valid apabila  $r$  hitung  $> r$  tabel. Tabel 2 menunjukkan hasil uji validitas pada tiga variabel yang terdiri dari Soft Skill (X1.1,X.1.2,X.1.3), Hard Skill (X2.1,X.2.2,X.2.3) dan Kinerja Pegawai (Y1,Y2,Y3,Y4,Y5).

**Tabel 2.** Hasil Uji Validitas

Butir Pertanyaan		Pearson Corelation	Sig (2-Tailed)	Keterangan
X1	X1.1	0,743	0,000	VALID
	X1.2	0,807	0,000	VALID
	X1.3	0,820	0,000	VALID
X2	X2.1	0,757	0,000	VALID
	X2.2	0,723	0,000	VALID
	X2.3	0,712	0,000	VALID
Y	Y1	0,593	0,000	VALID
	Y2	0,653	0,000	VALID
	Y3	0,528	0,000	VALID
	Y4	0,519	0,000	VALID
	Y5	0,684	0,000	VALID

**Sumber :** Data primer yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel 2 diketahui bahwa variabel Soft Skill (X1.1,X.1.2,X.1.3) ,Hard Skill (X2.1,X.2.2,X.2.3) dan Kinerja Pegawai (Y1,Y2,Y3,Y4,Y5). Memiliki nilai korelasi lebih besar dari 0,30 dan memiliki nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan dalam penelitian tersebut valid.

### Uji Realibilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Uji reliabilitas ini dilakukan untuk menguji konsistensi jawaban dari responden melalui pertanyaan yang diberikan, menggunakan metode statistik *Cronbach Alpha* dengan signifikansi yang digunakan lebih dari ( $>$ ) 0,7. Adapun hasil dari pengujian reliabilitas adalah sebagai berikut:

**Tabel 3.** Hasil Uji Reliabilitas

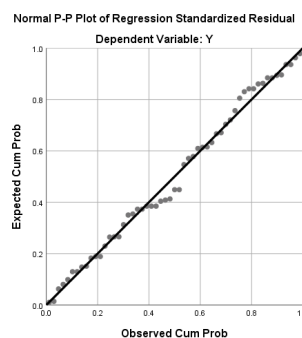
Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Soft Skill (X <sub>1</sub> )	0,789	Reliabel
Hard Skill (X <sub>2</sub> )	0,858	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,746	Reliabel

**Sumber :** Data primer yang diolah, 2022

Tabel 3 menunjukkan bahwa variabel Soft Skill,Hard Skill dan Kinerja Pegawai mempunyai nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,6. Hal ini menunjukkan bahwa item pertanyaan dalam penelitian ini bersifat reliabel. Sehingga setiap item pertanyaan yang digunakan akan mampu memperoleh data yang konsisten dan apabila pertanyaan diajukan kembali maka akan diperoleh jawaban yang relatif sama dengan jawaban sebelumnya.

### Uji Normalitas

Uji normalitas data digunakan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi, *error* yang dihasilkan mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Dalam penelitian ini untuk menguji normalitas data digunakan grafik Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual yang hasil pengujiannya dapat dilihat pada gambar di bawah



**Gambar 1** Hasil Uji Normalitas

**Sumber** Data primer yang diolah, 2022



Berdasarkan gambar 1 terlihat titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal, serta arah penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi layak dipakai karena memenuhi asumsi normalitas.

### Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk melihat ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel-variabel independen dalam suatu model regresi linear berganda. Jika ada korelasi yang tinggi di antara variabel-variabel independennya, maka hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependennya menjadi terganggu. Untuk menguji multikolinieritas dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan nilai VIF (*Variance Inflation Faktor*). Jika nilai VIF tidak lebih dari 10 dan nilai *tolerance* tidak kurang dari 0,1 maka model dapat dikatakan terbebas dari multikolinearitas (Sunjoyo,dkk., 2013). Hasil pengujian multikolinieritas dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 4.** Hasil Uji Multikolinieritas

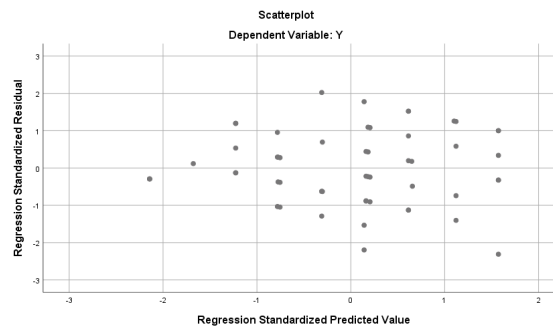
Coefficients <sup>a</sup>						
Model	Correlations			Collinearity Statistics		
	Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF	
	(Constant)					
1	Total_X1	,375	,312	,287	,938	1,066
	Total_X2	,390	,330	,306	,938	1,066

**Sumber :** Data yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4, terlihat bahwa variabel *Soft Skill*, *Hard Skill* dan Kinerja Pegawai memiliki nilai *tolerance* diatas 0,1 dan VIF lebih kecil dari 10. Hal ini berarti dalam model persamaan regresi tidak terdapat gejala multikolonearitas sehingga data dapat digunakan dalam penelitian ini.

### Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk melihat apakah terdapat ketidaksamaan varians pada residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Deteksi heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan metode *scatterplot* di mana penyebaran titik-titik yang ditimbulkan terbentuk secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu serta arah penyebarannya berada di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hasil pengujian heteroskedastisitas dapat dilihat pada gambar di bawah ini:



**Gambar 2** Hasil Uji Heteroskedastisitas

**Sumber :** Data yang diolah, 2022

Berdasarkan gambar 2 grafik scatterplot menunjukkan bahwa data tersebar pada sumbu Y dan tidak membentuk suatu pola yang jelas dalam penyebaran data tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi tersebut, sehingga model regresi layak digunakan untuk memprediksi kinerja Pegawai dengan variabel yang mempengaruhi yaitu Soft Skill dan Hard Skill.

### Regresi Linear Berganda

Setelah hasil uji asumsi klasik dilakukan dan hasilnya secara keseluruhan menunjukkan model regresi memenuhi asumsi klasik, maka tahap berikut adalah melakukan evaluasi dan interpretasi model regresi berganda.

**Tabel 5.** Model Persamaan Regresi

Coefficientsa					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
1	(Constant)	12,013	2,568	4,678	,000
	Total_X1	,390	,165	,297	,022
	Total_X2	,375	,149	,316	,015

**Sumber :** Data yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel diatas, maka persamaan regresi yang terbentuk pada uji regresi ini adalah:

$$Y = 12,013 + 0,390 X_1 + 0,375 X_2 + e$$

Model tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut; Nilai konstanta adalah 12,013 ini menunjukkan bahwa, jika variabel independen (Soft Skill dan Hard Skill) bernilai nol (0), maka nilai variabel dependen (kinerja pegawai) sebesar 12,013 satuan; Koefisien regresi soft skill ( $b_1$ ) adalah 0,390 dan bertanda positif. Hal ini berarti, nilai variabel Y akan mengalami kenaikan sebesar 0,390 jika nilai variabel  $X_1$  mengalami kenaikan satu satuan dan variabel independen lainnya bernilai tetap. Koefisien bertanda positif menunjukkan adanya hubungan yang searah antara variabel soft skill ( $X_1$ ) dengan variabel kinerja pegawai (Y); Koefisien regresi hard skill ( $b_2$ ) adalah 0,375 dan bertanda positif.



Hal ini berarti, nilai variabel Y akan mengalami kenaikan sebesar 0,375 jika nilai variabel  $X_2$  mengalami kenaikan satu satuan dan variabel independen lainnya bernilai tetap. Koefisien bertanda positif menunjukkan adanya hubungan yang searah antara variabel hard skill ( $X_2$ ) dengan variabel kinerja pegawai (Y). Semakin baik hard skill yang pegawai maka semakin tinggi tingkat kinerja pegawai.

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

Uji koefisien determinasi bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel independen.

**Tabel 6.** Hasil Uji  $R^2$

Model Summary <sup>b</sup>						
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics	
					R Square Change	F Change
1	,484 <sup>a</sup>	,234	,205	1,50963	,234	7,963

**Sumber:** Data primer yang diolah, 2022

Dari tabel 6 di atas terdapat angka R sebesar 0,484 yang menunjukkan bahwa hubungan antara Kinerja Pegawai dengan kedua variabel independennya sedang, karena berada di definisi kurang dari 0,5 Sedangkan nilai R square sebesar 0,234 atau 23,4% ini menunjukkan bahwa variabel kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel soft skill dan hard skill sebesar 23,4% sedangkan sisanya 76,6% dapat dijelaskan dengan variabel lain yang tidak terdapat pada penelitian ini.

### Hasil Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial digunakan untuk melihat pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan uji t yaitu dengan melihat nilai signifikansi t hitung, Jika nilai signifikansi t hitung < dari 0,05 maka dapat dikatakan variabel independen tersebut mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen. Hasil pengujiannya adalah sebagai berikut.

**Tabel 7.** Hasil Uji t

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
1	(Constant)	12,013	2,568	4,678	,000
	Total_X1	,390	,165	,297	,022
	Total_X2	,375	,149	,316	,015

**Sumber:** Data primer yang diolah, 2022

Melalui statistik uji-t yang terdiri dari Soft Skill ( $X_1$ ) dan Hard Skill ( $X_2$ ) dapat diketahui secara parsial pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai (Y). Pengujian Hipotesis Pertama ( $H_1$ ) Tabel 7 menunjukkan bahwa variabel Soft Skill memiliki

tingkat signifikan sebesar 0,022 yaitu lebih kecil dari 0,05. Nilai  $t$  yang bernilai +2,367 menunjukkan pengaruh yang diberikan bersifat positif dan signifikan terhadap variabel dependen. Hal ini berarti  $H_1$  diterima sehingga dapat dikatakan bahwa Soft Skill berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pengujian Hipotesis Kedua ( $H_2$ ). Tabel 7 menunjukkan bahwa variabel Hard Skill memiliki tingkat signifikan sebesar 0,015 yaitu lebih kecil dari 0,05. Nilai  $t$  yang bernilai +2,520 menunjukkan pengaruh yang diberikan bersifat positif dan signifikan terhadap variabel dependen. Hal ini berarti  $H_2$  diterima sehingga dapat dikatakan bahwa Hard Skill berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai.

## Pembahasan

### Pengaruh Soft Skill Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel Soft Skill berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Pengaruh Soft Skill dengan kinerja pegawai melalui pengujian regresi, ternyata ada pengaruh positif antara soft skill dengan kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik soft skill yang pegawai semakin tinggi kinerja Pegawai Dinas Kearsipan Daerah Kabupaten Luwu Utara. Indikator dominan dalam membentuk variabel Soft Skill yang mempengaruhi kinerja pegawai di Dinas Dinas Kearsipan Daerah Kabupaten Luwu Utara menurut responden pada umumnya kinerja pegawai dipengaruhi oleh indikator keterampilan kepemimpinan. Oleh karena itu untuk meningkatkan kinerja para pegawai, para pegawai yang bekerja di Dinas Dinas Kearsipan Daerah Kabupaten Luwu Utara harus memiliki pengetahuan yang cukup mengenai keterampilan kepemimpinan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya di kantor, agar mampu memimpin dari mereka dan diri untuk bias memenuhi target yang menjadi tanggung jawab pekerjaan mereka .

Soft skill merupakan keterampilan yang melekat pada diri manusia yang tentunya dapat dikembangkan dengan maksimal dan sangat diperlukan dalam dunia pekerjaan untuk melengkapi kemampuan hard skill. Dengan memiliki soft skill, setiap individu akan dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan sekitarnya, dalam konteks ini di dalam lingkungan kerja maupun di dalam budaya organisasi yang beragam pada perusahaan tempat bekerja, dan tanggap serta proaktif terhadap kondisi dan situasi budaya baru sehingga setiap individu dapat berfikir jernih, berucap dan beradaptasi sesuai dengan norma yang berlaku di lingkungan kerja. Peran soft skill sangat penting perannya dalam kontribusinya bagi kinerja dan hasil yang didapatkan oleh perusahaan dan sangat mempengaruhi kualitas dari kinerja karyawan. Soft skills mencakup spektrum kemampuan dan sifat-sifat manusia yang luas, seperti: kesadaran diri, dapat dipercaya, berhati nurani, mampu beradaptasi, berfikir kritis, bersikap, berinisiatif, berempati, percaya diri, berintegritas, penguasaan diri, kesadaran berorganisasi, bersahabat, berpengaruh, berani ambil resiko, bisa menyelesaikan masalah, punya jiwa pemimpin, memiliki manajemen waktu, dan beberapa yang lainnya Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian penelitian yang amati Zulkifli Rasyid, dkk (2018) juga menerangkan soft skill yang diteliti secara parsial memiliki nilai positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan,

Novita Sari Siahaan (2017) juga menerangkan hard skill dan soft skill, hasil menunjukkan bahwa secara bersama-sama hard skill dan soft skill mempengaruhi kinerja karyawan. Jadi perusahaan dapat maju bila karyawan itu sanggup menjalankan kemahiran hard skill dan soft skill yang dipunya saat bekerja.

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

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel hard skill berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa hard skill yang dimiliki oleh Pegawai Dinas Kearsipan Daerah Kabupaten Luwu Utara berdampak terhadap kinerja pegawai, di mana semakin tinggi hard skill maka kinerja Pegawai Dinas Kearsipan Daerah Kabupaten Luwu Utara mengalami Peningkatan. Indikator hard skill yang mempengaruhi kinerja pegawai di Dinas Kearsipan Daerah Kabupaten Luwu Utara mengalami meningkat menurut responden pada umumnya kinerja pegawai dipengaruhi oleh indikator keterampilan teknis merupakan kapabilitas individu dalam melakukan suatu tugas yang spesifik. Misalnya seorang penulis harus memiliki technical skill menulis yang memadai, oleh karena itu untuk meningkatkan kinerja para pegawai, para pegawai yang bekerja di Dinas Kearsipan Daerah Kabupaten Luwu Utara harus memiliki pengetahuan yang cukup mengenai keterampilan teknis dalam menyelesaikan tugas-tugasnya di kantor, agar mampu meningkatkan kinerja para pegawai.

Hard skill merupakan kemampuan akademik ataupun ilmu pengetahuan dan teknis yang dimiliki oleh karyawan dalam menunjang hasil kinerja yang baik. Kita bisa melihat atau mengukur hard skill dapat didefinisikan riwayat pendidikannya, hard skill sangat erat kaitannya dengan keterampilan teknis dan akademik yang melekat atau dibutuhkan untuk profesi pekerjaan tertentu. Banyak organisasi/perusahaan yang menetapkan ukuran kemampuan karyawannya sebagai gambaran dari kualitas kinerja yang akan dihasilkan nantinya, mulai dari kemampuan dalam pengetahuan dan teknologi serta mampu menanggapi lingkungan yang sering berubah. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wahyuni (2016) yang dijelaskan uji t hard skill memiliki pengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan. Jadi hard skill mempengaruhi oleh kinerja karyawan, Wijayanti dan Wibowo (2017) bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara hard skill dengan kinerja karyawan pada kantor perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Giri Tirta Kabupaten Gresik dan Siahaan (2017) hasil yang diteliti hard skill dan soft skill bersamaan dapat pengaruh kinerja karyawan. Jadi perusahaan dapat maju bila karyawan itu sanggup menjalankan kemahiran hard skill.

### **Simpulan dan Saran**

Berdasarkan data penelitian dan penelusuran yang telah dikumpul dan pengujian hipotesis dengan analisis regresi linear berganda telah dilakukan, maka simpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut : Soft Skill berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik soft skill yang pegawai semakin tinggi kinerja Pegawai Dinas Kearsipan Daerah Kabupaten Luwu Utara; Hard Skill berpengaruh positif dan signifikan terhadap pegawai. Hal ini semakin tinggi hard skill maka kinerja Pegawai Dinas Kearsipan Daerah Kabupaten Luwu Utara mengalami Peningkatan.

Saran-saran yang dapat diberikan untuk penelitian selanjutnya adalah sebagai berikut, Sampel dalam penelitian ini sedikit dan hanya terbatas pada kinerja

Pegawai Dinas Kearsipan Daerah Kabupaten Luwu Utara. Disarankan Penelitian selanjutnya dapat menambah serta memperluas wilayah dan jumlah sampel; Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dan pertimbangan bagi Dinas Kearsipan Daerah Kabupaten Luwu Utara terkait untuk lebih meningkatkan kinerja pegawai. Agar meningkatkan Soft Skill dan Hard Skill setiap pegawai; Selain menggunakan kuesioner, penelitian selanjutnya juga dapat menggunakan metode wawancara langsung kepada responden; Penelitian selanjutnya harus melakukan penelitian di waktu yang tepat dalam penyebaran kuesioner.

### Daftar Pustaka

- Alam (2012). Analisa Pengaruh *Hard Skill*, *Soft Skill* dan Motivasi Terhadap Kinerja Tenaga Penjualan Studi pada Tenaga Kerja Penjualan PT.BUMIPUTERA Wilayah Semarang. Universitas Diponegoro.
- Ariadi. (2014). Kebutuhan *Hard Skill* dan *Soft Skill*.
- Basir, S. (2011). *Soft Skill vs Hard Skill*. Jakarta Timur: Kantor Akuntan Publik Syarief Basir dan Rekan.
- Dessler (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Djamaris, A. R. A. (2013). Analisis Faktor Kompetensi *Soft Skills* Mahasiswa yang Dibutuhkan Dunia Kerja Berdasarkan Persepsi Manajer dan HRD Perusahaan. *J. Manaj*, 17(2), 160-174.
- Ghozali, I., & Ratmono, D. (2013). *Analisis multivariat dan ekonometrika: Teori, konsep, dan aplikasi dengan EVIEWS 8*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali. (2013). *Analisis Multivariat dan Ekonometrika: Teori, konsep, dan aplikasi dengan EVIEWS 8*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamida (2012). Peningkatan *Soft Skill* Tanggung Jawab dan Disiplin Terintegrasi Melalui Pembelajaran Praktik Patiseri. *Jurnal Pendidikan Karakter*, Universitas Negeri Yogyakarta.
- Hariato, S. (2010). Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Kepala Sekolah Menengah Atas di Jakarta Timur. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 1(1), 80-91.
- Isvandiar, A., & Al Idris, B. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Central Capital Futures Cabang Malang. *Jurnal Ilmiah Bisnis dan Ekonomi Asia*, 12(1), 17-22.
- Mangkunegara, A.P. (2013). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Nitta. (2013). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Peningkatan Kinerja

Karyawan Pada Balai Pelatihan Teknis Pertanian Kalasey.

Nurhidayanti (2014). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. KRAKATAU Daya Listrik di Kota Cilegon.

Rasid Zulkifli, Tewal Bernhard, Kojo Christoffel. (2018) Pengaruh *Hard Skill* dan *Soft Skill* Terhadap Kinerja Karyawan Perumahan Damri Manado.

Robbins, S.P. (2012). Perilaku Organisasi edisi kesepuluh, ahli bahasa. Jakarta: PT. Indeks kelompok Gramedia.

Sahabuddin (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada PT Karet Andalas. Surabaya: Jurnal Administrasi Bisnis.

Sinarwati, N. K. (2014). Apakah Pembelajaran Kooperatif Tipe STAD Mampu Meningkatkan *Soft Skills* dan *Hard Skills* Mahasiswa?. Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Humanika, 3(2).

Siregar, S. (2013). Metode Penelitian Kuantitatif. Jakarta: PT Fajar Interpratama Mandiri.

Sugiyono. (2012). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed Methods). Bandung: Alfabeta.

Suliyanto. 2009. Metode Riset Bisnis. Yogyakarta

Turere, V. N. (2013). Pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap peningkatan kinerja karyawan pada Balai Pelatihan Teknis Pertanian Kalasey. Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, 1 (3).

Wahyuni, W. (2016). Pengaruh Hard Skill dan Soft Skill Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar).

Widiastuti, T., Aditya, E. M., & Paranita, E. S. (2014). Soft Skill Sebagai Upaya Peningkatan Kualitas Layanan Satu Pintu di Kota Semarang. Jurnal Aplikasi Manajemen, 12(1), 151-162.

Widyaningrum (2011). Perilaku Organisasi. Jakarta: Salemba Empat.

Yanti (2010). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja dan Disiplin terhadap Kinerja Karyawan pada CV Koperasi Puri Kencana Taxi Ekonomi, Universitas Pandanaran. Semarang.