BAB I
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

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 (Turere, 2013).

Peningkatan kualitas sumber daya pegawai menjadi sangat urgen 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 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 masingmasing secara lebih efisien, efektif, dan produktif. Salah satu penyebab turunnya kinerja karyawan dalam suatu instansi/organisasi, dikarenakan adanya ketidak sesuaian antara tingkat kemampuan yang dimiliki oleh para karyawan, dengan perkembangan kebutuhan dan dinamika permasalahan yang dihadapi oleh dunia kerja yang semakin kompetititf. Banyak pihak yang

berpendapat bahwa diantara faktorfaktor yang mempengaruhi penurunan kemampuan karyawan adalah kurangnya perhatian instansi/organisasi dalam memberikan program pendidikan dan pelatihan yang sesuai bagi karyawannya (Turere, 2013).

Dalam hal ini sebenarnya terdapat hubungan yang sangat erat antara kinerja perorangan dengan kinerja instansi. Dengan perkataan lain bila kinerja perorangan/pegawai baik maka kemungkinan besar kinerja instansi akan baik pula. Kinerja pegawai akan baik bila dia mempunyai keahlian (skill) yang tinggi, bersedia bekerja karena di gaji atau diberi upah sesuai dengan perjanjian dan mempunyai harapan untuk masa depan yang lebih baik. Kinerja pegawai merupakan hasil dari persepsi mereka tentang pekerjaan mereka. Selain itu kinerja pegawai merupakan hasil dari persepsi mereka tentang pekerjaan mereka. Berdasarkan beberapa faktor di lingkungan kerja, seperti kondisi kerja yang dialami pegawai, kebijakan dan prosedur, gaya kepemimpinan, hubungan kelompok kerja, dan tunjangan tambahan. Disisi lain tinggi rendahnya kinerja pegawai juga dipengaruhi kecocokan pegawai dengan kepribadian seseorang (Harijanto, 2010).

Hard skills merupakan penguasaan ilmu pengetahuan, teknologi, dan keterampilan teknis yang berhubungan dengan bidang ilmunya. *Hard skill* merupakan 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 skills sebagai kemampuan seseorang untuk memotivasi diri dan menggunakan inisiatifnya, mempunyai pemahaman tentang 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 problem tersebut belum terselesaikan. Meskipun soft skills merupakan karakter yang melekat pada diri seseorang dan butuh kerja keras untuk mengubahnya namun *soft skills* 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 di luar kemampuan teknis dan akademis yang lebih mengutamakan kemampuan intrapersonal dan interpersonal. (Widiastuti, et, al, 2014).

Hard skills (keahlian teknis dan akademis) memang penting dalam sebuah pekerjaan. Namun jika tidak ditunjang dengan soft skills yang bagus, tak heran setetah puluhan tahun bekerja, prestasi seseorang tidak ada peningkatannya. Sangat berbeda dengan mereka yang mempunyai soft skills bagus, prestasinya sedikit demi sedikit akan terus menanjak mencapai tingkat yang lebih tinggi. Melihat pentingnya soft skills tentu menjadi sangat perlu mengetahui realita tentang

perkembangan soft skills yang dibutuhkan dalam dunia kerja. Hasil penelitian NACE (*National Asssociation of Colleges and Employers*) pada tahun 2005 yang menyebutkan bahwa umumnya pengguna tenaga kerja membutuhkan keahlian kerja berupa 80% soft skills dan 20 *hard skills* (Sinarwati, 2014). *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 (Djamaris, 2013).

Hal ini perlu dikemukakan karena pada masa yang akan datang persoalan- persoalan serta tantangan-tantangan yang akan dihadapi akan semakin berat dan kompleks. Untuk itu, dibutuhkan sumber daya pegawai yang handal dalam mengantisipasi berbagai persoalan. Realitas menunjukkan bahwa kondisi pegawai masih jauh dari yang diharapkan, dimana kualitas pegawai selama 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/karyawan yang memiliki *Hard Skill* dan *Soft skill* yang baik maka produktivitas kerja pegawai/karyawan juga akan meningkat mulai dari menghasilkan pekerjaan berkualitas, sesuai dengan standar mutu pekerjaan yang ditetapkan serta tepat waktu dalam bekerja sehingga meningkatkan daya saing perusahaan/instansi dalam hal ini adalah Efektifitas dan Efesiensi. Salah satunya organisasi/instansi yang bergerak dalam mengembangkan, meningkatkan kualitas dan mengkoordinasi unsur pendidikan.

Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan sudah 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 pagawai datang terlambat, ketiga istirahat pegawai terkadang melebihi jam kerja.

Dari masalah-masalah tersebut maka akan berdampak pada penurunan produktivitas kerja, dimana pekerjaan itu bisa dilaksanakan dalam jangka waktu tertentu namun kenyataannya tidak seperti yang ditentukan. Sehingga produktivitas kerja pegawai/karyawan dalam hal ini efektifitas dan efisiensi belum maksimal. Hal ini menunjukkan bahwa *hard skill* dan *soft skill* pegawai/karyawan pada Kantor Dinas

Pendidikan dan Kebudayaan masih kurang mulai dari kurangnya kreatifitas, lemahnya kerjasama tim dan kedisiplinan pegawai/karyawan sehingga tanggung jawab dalam menyelesaikan 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 skills*) saja, namun juga kemampuan intrapersonal dan interpersonal (*soft skills*). *Soft skills* 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 menginginkan tenaga kerja atau karyawan yang mampu berkomunikasi, bersosialisasi, pekerja keras, cerdas, beradaptasi dengan lingkungan kerja, serta memiliki kemampuan untuk bekerja sama dengan rekan kerja maupun atasan.

Dari uraian di atas penulis tertarik untuk meneliti pengaruh kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kab. Pinrang, sehingga judul yang diangkat dalam penelitian ini adalah **"Pengaruh *Hard Skills* dan *Soft Skills* Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kab. Pinrang"**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah *Hard Skill* Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pinrang ?
2. Apakah *Soft Skill* Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pinrang ?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh *Hard Skill* terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pinrang
2. Untuk mengetahui pengaruh *Soft skill* terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pinrang

D. Manfaat Penelitian

Tujuan dari penelitian ini yaitu sebegai berikut:

1. Bagi penulis, penelitian ini menambah pengetahuan dan wawasan tentang pengaruh *Hard Skill* dan *Soft Skill* terhadap Kinerja Pegawai
2. Bagi instansi, sebagai informasi bagaimana pengaruh *Hard Skill* dan *Soft Skill* terhadap Kinerja Pegawai
3. Bagi pihak lain, sebagai bahan infromasi dan menambah wawasan serta sebagai bahan referensi bagi peniliti selanjutnya

yang ingin meneliti *Hard Skill* dan *Soft Kill* terhadap Kinerja Pegawai.

BAB II
TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

1. Hard Skill

Hard Skill merupakan kemampuan untuk menguasai ilmu pengetahuan teknologi dan keterampilan teknis dalam mengembangkan *Intelligence Quotient* (IQ) yang berhubungan dengan bidangnya. Pengetahuan teknis ini meliputi pengetahuan yang dibutuhkan untuk profesi tertentu dan pengembangannya sesuai dengan teknologi yang digunakan juga harus mampu mengatasi masalah yang terjadi dan mampu menganalisisnya. Hard Skill menggambarkan perilaku dan keterampilan yang dapat dilihat mata (eksplisit).

Hard Skill dapat dinilai dari *Technical test* atau *Practical Test*. Elemen *Hard Skill* dapat terlihat dari *Intelligence Quotion Thingking* yang mempunyai indikator kemampuan menghitung, menganalisa, mendesain, wawasan dan pengetahuan yang luas. Hard Skill memiliki peran yang sangat penting untuk dikembangkan, maksud dari peran tersebut adalah seseorang akan melakukan sebuah pekerjaan dengan baik dan benar sesuai dengan *Hard Skill* yang dia miliki.

Hard Skill adalah pengetahuan dan kemampuan teknis yang dimiliki seseorang. Pengetahuan teknis yang meliputi

pengetahuan mengenai desain dan keistimewaan produk tersebut, mengembangkannya sesuai teknologi, mampu mengatasi masalah yang terjadi serta menganalisis kegunaan produk dalam usaha untuk mengidentifikasi ide-ide baru mengenai produk ataupun pelayanan tersebut (Islami,2012).

Hard Skill sering juga disebut dengan kemampuan intelektual (*intellectuall ability*). Kemampuan intelektual (*intellectual ability*) adalah kemampuan yang dibutuhkan untuk menentukan berbagai aktivitas mental berpikir, menalar dan memecahkan masalah (Benyamin Molan, 2014).

Hard Skill adalah pengetahuan dan kemampuan teknis yang dimiliki seseorang. Pengetahuan teknis yang meliputi pengetahuan dibutuhkan untuk profesi tertentu dan mengembangkannya sesuai dengan teknologi, mampu mengatasi masalah yang terjadi serta menganalisis (Alam, 2015).

Hard Skill adalah semua hal yang berhubungan dengan pengayaan teori yang menjadi dasar pijakan analisis atau sebuah keputusan (Fachrunissa, 2015).

Sesuai dengan definisinya, hard skill merupakan kemampuan spesifik yang harus dimiliki untuk suatu pekerjaan tertentu. Contohnya, desain web, menulis, programming komputer, akuntansi, menerjemahkan bahasa asing, dan masih banyak sekali hard skill yang lainnya. Biasanya, hard skill juga diukur dari

seberapa baik kemampuan kamu dalam objek hard skill yang kamu kuasai. Seperti contohnya, tingkat kefasihan bahasa asing, seberapa mahir mengoperasikan mesin, seberapa baik dalam mendesain, seberapa cepat dalam mengetik, dan lain sebagainya.

Hard Skill tidak memberikan jaminan bahwa semakin lama bekerjanya seorang pegawai maka semakin baik *hard skill* yang dimiliki. *Hard* skill seringkali dimaknai sebagai penetapan ukuran individu dalam hal kemampuan teknis yang bisa dilihat dari bukti-bukti yang dimilikinya, seperti sertifikat, penghargaan dan lain-lain. Hal ini berarti *Hard Skill* didapatkan seseorang lewat lembaga pendidikan untuk memperoleh kemampuan yang menunjangnya dalam memecahkan masalah.

Banyak organisasi atau perusahaan yang menetapkan kriteria *Hard Skill* sebagai ukuran kemampuan atau gambaran dari kualitas kinerja karyawan yang dimiliki oleh organisasi atau perusahaan tersebut pada konsumennya, dengan tujuan konsumen memberikan pandangan yang positif terhadap organisasi, bahwa karyawan dianggap memenuhi kualitas yang seharusnya. Ini berarti organisasi atau perusahaan ingin memperlihatkan bahwa kinerja dari karyawannya memiliki kemampuan dalam pengetahuan dan teknologi, serta mampu menanggapi lingkungan yang senantiasa berubah.

Pengukuran *hard skill* yang dikemukakan Nurhidayanti (2014) sebagai berikut:

a. Keterampilan teknis adalah kemampuan untuk menggunakan pengetahuan, metode dan teknik-teknik tertentu dalam menyelesaikan sesuatu pekerjaan secara spesifik. Teknik adalah suatu cara yang sistematik dan umum. Ia berfungsi sebagai alat untuk mencapai tujuan. Makin baik suatu metode dan teknik makin efektif pula dalam pencapaiannya. Tetapi, tidak satu metode dan teknik pun dikatakan paling baik/dipergunakan bagi semua macam pencapainnya.
b. Ilmu pengetahuan, yaitu seluruh usaha sadar untuk menyelidiki, menemukan, dan meningkatkan pemahaman manusia dari segi kenyataan dalam alam manusia. Segi-segi ini dibatasi agar dihasilkan rumusan-rumusan yang pasti. Ilmu memberikan kepastian dengan mebatasi lingkup pandangannya,dan kepastian ilmu-ilmu diperoleh dari keterbatasannya. Ilmu pengetahuan adalah upya pencarian pengetahuan yang dapat diuji dan diadalkan, yang dilakukan secara sistematis menurut tahap-tahap yang teratur dan berdasarkan prinsip-prinsip serta prosedut tertentu.
c. Ilmu teknologi adalah suatu perilaku produk, informasi dan parktek-praktek beru yang belum banyak diketahui, diterima dan digunakan atau diterapkan oleh sebagian masyarakat

dalam suatu lokasi tertentu dalam rangka mendorong terjadinya perubahan individu dan atau seluruh masyarakat yang bersangkutan. Secara umum teknologi adalah proses yang meningkatkan nilai tambah, produk yang digunakan dan dihasilkan untuk memudahkan dan meningkatkan kinerja dan struktur atau sistem dimana proses dan produk itu dikembangkan dan digunakan.

2. Soft Skill

Permintaan dunia kerja terhadap kriteria calon pekerja dirasa semakin baik dunia kerja tidak hanya memprioritaskan pada kemampuan akademik Hard Skill yang tinggi saja, akan tetapi juga memperhatikan kecakapan dalam hal nilai-nilai yang melekat pada seseorang atau sering dikenal dengan aspek *Soft Skill*. Kemampuan ini dapat disebut juga dengan kemampuan non teknis yang tentunya memiliki peran tidak kalah pentingnya dengan kemampuan akademik.

Soft Skill adalah keterampilan seseorang dalam berhubungan dengan orang lain (termasuk dengan dirinya sendiri). Atribut *Soft Skill* dengan demikian meliputi nilai yang dianut, motivasi, perilaku, kebiasaan, karakter dan sikap. Atribut *Soft Skill* ini dimiliki oleh setiap orang dengan kadar yang berbeda-beda, dipengaruhi oleh kebiasaan berfikir, berkata, bertindak dan bersikap. Namun, atribut ini dapat berubah jika yang bersangkutan mau merubahnya

dengan cara berlatih membiasakan diri dengan hal-hal yang baru (Aribowo dan Illah Sailah, 2008).

Soft Skill merupakan komplemen dari *Hard Skill*. Jenis keterampilan ini merupakan bagian dari kecerdasan intelektual seseorang, dan sering dijadikan syarat untuk memperoleh jabatan atau pekerjaan tertentu Iyo (Mulyono, 2011).

Soft Skill dapat diamati melalui unjuk kerja, seperti kemampuan berbicara yang mencerminkan ide dan informasi, ataupun menjelaskan suatu topik dengan jelas, mudah dalam memahami topik yang belum dikenal, mampu berinteraksi dan bekerja secara kooperatif dalam kelompok. Seseorang dengan penguasaan *Soft Skill* yang baik akan mencerminkan kemampuan yang melebihi dari kapasitas sebagai tenaga kerja (Hamida, 2012).

Kemampuan ini muncul dikarenakan yang bersangkutan secara mandiri mampu menggerakkan proses-proses internal untuk terus belajar berusaha, dan menemukan sesuatu yang memberi keuntungan bagi pekerjaannya ataupun bagi pengembangan diri. Sehingga dengan demikian, *Soft Skill* penting untuk dikuasai karena diperlukan oleh seseorang untuk mengembangkan dirinya dalam melakukan pekerjaan.

Soft Skill adalah kunci menuju hidup yang lebih baik, sahabat lebih banyak, sukses lebih besar, kebahagiaan yang lebih luas,

tidak punya nilai, kecuali diterapkan dalam kehidupan sehari-hari baru bernilai. *Soft Skill* yang dimiliki oleh setiap orang dengan jumlah dan kadar yang berbeda-beda yang dipengaruhioleh kebiasaan berfikir, berkata, bertindak dan bersikap (Aji, 2013).

Soft skill adalah atribut diri serta kemampuan berkomunikasi yang merupakan sifat bawaan dan tidak dipelajari secara formal. *Soft skill* ini merupakan aspek penting dalam kesuksesan karir. Oleh karena itu, kemampuan kita dalam berinteraksi adalah aspek penting dalam sebuah pekerjaan. Salah satu *soft skill* yaitu:

1. Kemampuan komunikasi

   Kemampuan komunikasi adalah *soft skill* yang harus dimiliki oleh setiap pegawai/karyawan bagaimana bisa meletakkan diri di berbagai situasi, dimana kita tahu kapan harus berbicara lebih sopan atau lebihh santai, bisa membaca situasi yang tepat untuk berpendapat dan kemampuan untuk menjadi pendengar yang baik. Salah satu contohnya, kemampuan bernegosiasi, kelancaran presentasi.

2. Berpikir kritis

   Soft skill yang kedua adalah kemampuan berpikir kritis diamana kamu diwajibkan untuk mampu menganalisa situasi dan mengambil keputusan dengan

tepat. Salah satunya yaitu kreatifvitas, kemauan belajar hal baru.

3. Kepemimpinan

   Kepemimpinan merupakan *soft skill* yang akan membawa kamuu menjadi pemimpin di masa depan. Aspek ini menitip beratkan pada kemampuan pengambilan keputusan di masa pelik, dan bagaimana menangani orang banyak di situasi tertentu. Salah satunya yaitu kemapuan manajemen konflik, kemampuan keputusan.

Soft Skill merupakan kemampuan yang sudah melekat pada diri seseorang, tetapi dapat dikembangkan dengan maksimal dan dibutuhkan dalam dunia pekerjaan sebagai pelengkap dari kemampuan *Hard Skill*. Keberadaan antara *Hard Skill* dan *Soft Skill* sebaiknya seimbang, seiring, dan sejalan.

Sharma (Sharma: 2011) terdapat lima indikator untuk mengukur *soft skills:*

a. Kemampuan komunikasi adalah bagian terpenting dar pekerjaan, karena dengan komunikasi pegawai dapat mengekspresikan persaan dan mengungkapkan ide serta pemikirannya. Melalui komunikasi pegawai dapat berinteraksi dengan baik dengan pegawai lainnya, dengan kata lain komunikasi adalah sebagai proses dua arah yang melibatkan

seseorang yang memberi pesan dan orang lain yang menerima dan bertingkah laku sesuai pesan tersebut. Adapun tujuan komunikasi yaitu untuk mengungkapkan keinginan, mengekspresikan perasaan dan bertukar informasi.

b. Kecerdasan emosional memiliki peran penting di tempat kerja, kecerdasan emosional mengandung aspek-aspek yang sangat penting yang dibutuhkan dalm bekerja. Seperti kemampuan memotivasi diri sendiri, mengendalikan emosi, mengenali emosi orang lain, mengatas frustasi, mengatur suasana hati, dan faktor- faktor penting lainnya. Jiak aspek-aspek tersebut dpat dimiliki dengan baik oleh setiap karyawan dalam bekerja , maka akan membantu mewujudkan kinerja yang baik. Dengan demikian dapat terlihat jelas bahwa kecerdasan emosional berpengaruh pada kinerja karyawa.

c. Keterampilan berpikir dan menyelesaikan masalah, adalah kemampuan untuk mengidentifikasi dan menganalisis masalah dalam situasi sulit dan melakukan justifikasi untuk memahami seseorang dan mengakomodasi ke dalam suasan kerja yang beragam. Keterampilan berpikir adalah memuncullkan dan mengembangkan gagasan beru, ide baru sebagai pengembangan dari ide yang telah lahir sebelumnya dan keterammpilan untuk memecahkan masalah secara divergen (dari berbagai sudut pandang). Keterampilan berpikir

yang diukur mencakup empat aspek yaitu: *fluency (*berpikir lancar), *flexibility* (berpikir luwes), *originalitiy* (orisinalitas berpikir), dan *elaboration* (penguraian.

d. Etika adalah aturan normative yang mengandung sistem nilai dan prinsip moral yang merupakan pedoman bagi para karyawan dalam melaksanakan tugas pekerjaannya dalam perusahaan. Agregasi dari perilaku karyawan yang beretikan kerja merupakan gambaran etika kerja karyawan dalam perusahaan. Karena itu etika kerja karyawan secara normatif diturunkan dari etika bisnis. Bahkan dia diturunkan dari perilaku etika pihak manajemen.

e. Keterampilan kepemimpinan adalah faktor yang sangat penting dalam menentukan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. kepemimpinan merupakan titik sentral dan penentu kebijakan dari kegiatan yang akan dilaksanakan dalam perusahaan. Keterampilan kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok untuk mencapai tujuan, dimana sekumpulan dari serangkaian kemampuan dan sifat-sifat kepribadian, termasuk didalamnya kewibawaan untuk dijadikan sebagai sarana dalam rangka meyakinkan yang dipimpinnya agar mereka mau dan dapat melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya

dengan rela, penuh semangat, ada kegembiraan batin, serta merasa tidak dipaksa.

3. Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan, untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan seorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidak cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Kinerja organisasi sangat ditentukan oleh kinerja dari individu, dalam kinerja organisasi pencapaian hasil terletak pada level atau unit organisasi, sehingga mencakup semua unsur yang ada dalam organisasi, salah satunya adalah individu atau perorangan.

Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melaui perencanaan strategis suatu organisasi (Moeheriono, 2010).

Kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan dan menyempurnakannya sesuai

dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Kinerja dapat pula diartikan sebagai prestasi kerja atau pelaksanaan kerja (Arif Ramdhani, 2011).

Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadaanya (Anwar Prabu Mangkunegara, 2014).

Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai sesuai dengan standar dan kriteria yang telah ditetapkan dalam kurun waktu tertentu, kinerja pegawai menjadi perhatian utama setiap perusahaan atau organisasi dalam menjalankan kegiatan-kegiatan usahanya. Pegawai dengan kinerja yang memuaskan merupakan asset porganisasi/instansi yang sangat berharga. Pegawai merupakan sumber daya manusia perusahaan/organiasi yang sangat bernilai, serta dapat membantu dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi.

Pengukuran kinerja pegawai yang dikemukakan Robbins (2013) sebagai berikut:

a. Kualitas kerja adalah mutu seorang pegawai dalam hal melaksanakan tugas-tugasnya meliputi kesesuaian, kerapian dan kelengkapan. Ketepatan yang dimaksud di sini adalah ketepatan dalam melaksanakan pekerjaan, artinya adanya kesesuaian antara rencana kerja dengan sasaran atau tujuan

yang telah ditetapkan. Kelengkapan adalah ketelitian dalam melaksanakan pekerjaannya. Dan kerapian dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya.

b. Kuantitas kerja adalah jumlah kerja yang dilaksanakan oleh seseorang pegawai dalam suatu periode tertentu. Hal ini dapat dilihat dari hasil kerja pegawai dalam kerja penggunaan waktu tertentu dan kecepatan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya, dengan demikian kuantitas kerja dapat dilihat dari jumlah kerja dan penggunaan waktu. Jumlah kerja adalah banyakanya tugas pekerjaan yang dapat dikerjakan. Penggunaan waktu adalah banyakanya waktu yang digunakan dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan.

c. Ketepatan waktu adala suatu proses pencapaian sebuah sasaran untuk tujuan tertentu yang telah ditentukan dalam kurung waktu tertntu dengan menggunakan sumber-sumber daya tertentu secara efektif dan efisien. Atau dengan kata lain penerapan fungsi-fungsi manajemen dalam pemanfaatan waktu yang tersedia. Dimana waktu menjadi salah satu sumber daya yang harus dikelola secara efektif dan efisien.

d. Kemandirian adalah sikap yang memungkinkan seseorang untuk bertindak bebas, melakukan sesuatu atas dorongan sendiri dan untuk kebutuhannya sendiri tanpa bantuan dari orang lain, maupun berfikir dan bertindak original atau kreatif

dan penuh inisiatif, mampu mempengaruhi lingkungan, mempunyai rasa percaya diri dan memperoleh kepuasan dari usahanya.

B. Penelitian Terdahulu

Berikut ini merupakan hasil penelitian terdahulu yang berkaitan dengan judul dalam peneitian ini yaitu “Pengaruh *Hard Skill* dan *Soft Skill* Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Pinrang”, sebagai berikut:

1. Rahayu Widayanti (2012) tentang Pengaruh *Hard Skill* dan *Soft Skill* Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Ukm Boneka Malang). Hasil penelitian menunjukkan bahwa hard skill dan soft skill berpengaruh positif dan simultan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial, variabel hard skill dan soft skill memiliki pengaruh signifikan positif. Variabel hard skill ditemukan sebagai variabel dominan untuk pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.
2. Ana Rokhayati, Roni Kambara, Mahdani Ibrahim (2017) tentang Pengaruh *Soft Skill* dan Perencanaan Karir Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kualitas Pelatihan Sebagai Variabel Moderator (Studi Pada *Hayashi Toys* Industri Cilegon). Hasil penelitian menunjukkan bahwa soft skill berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, perencanaan karir

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan kualitas pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara kualitas pelatihan tidak terbukti memiliki dampak positif dan signifikan pada *Soft Skill*, kualitas pelatihan juga tidak memili dampak positif dan signifikan pada perencanaan karir.

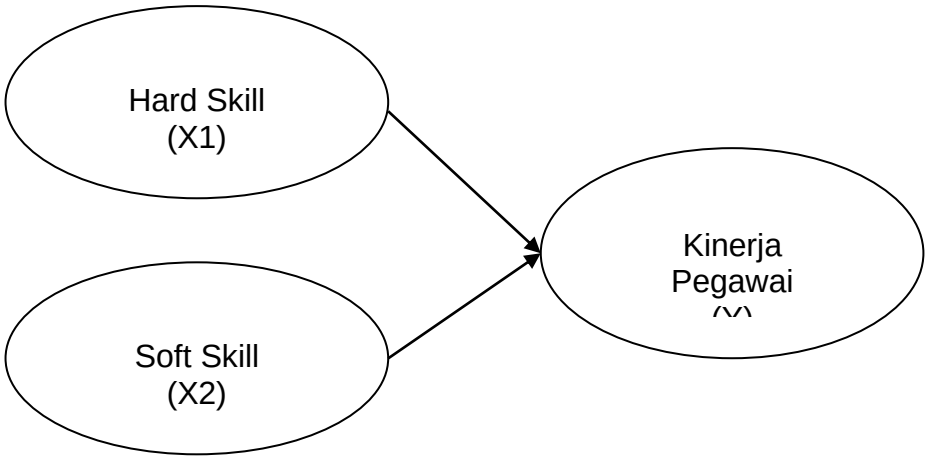
3. Hariyanto (2016) tentang Pengaruh *Soft Skills* dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan pada Sentra Produk Handycraft dan Boneka Wilayah Kabupaten Pasuruan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa peubah *Soft Skill* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Peubah Kinerja Peubah *Soft Skill* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Peubah Komitmen Peubah Komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap Peubah Kinerja serta besarnya pengaruh total 72,5%.
4. Akhmad Jafar, Wahyuni (2016) tentang Pengaruh *Hard Skill* dan *Soft Skill* Terhadap Kinerja Karyawan di UKM Kain Tenun Sutra dan Kerajinan Sutra Provinsi Sulawesi Selatan. Hasil penelitian ini adalah hard skill dan *soft skill* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Ukm Kain Tenun Sutra dan Kerajinan Sutra 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 karyawan di Ukm Kain Tenun Sutra

dan Kerajinan Sutra 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 karyawan di Ukm Kain Tenun Sutra dan Kerajinan Sutra Provinsi Sulawesi.

5. Faizal Alam Islami, Agusty Tae Ferdinand (2012) tentang Pengaruh *Hard Skill*, *Soft Skill* dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Tenaga Kerja Penjualan PT. Bumiputera Wilayah Semarang). berpengaruh dari urutan individu masing-masing variabel adalah soft skill, dengan koefisien regresi sebesar 0,321. Ini diikuti oleh motivasi dengan koefisien regresi sebesar 0,268. Sedangkan variabel yang paling tidak berpengaruh adalah hard skill dengan koefisien regresi 0,254. Model persamaan ini memiliki F-statistik 31,312 dan dengan tingkat signifikansi 0,000. Titik ini, Fstatistics lebih besar dari F-tabel (2,73) dengan tingkat signifikansi lebih kecil dari □ (0,05). Ini menunjukkan bahwa variabel independen dalam penelitian ini juga sama berpengaruhnya dengan variabel dependen, yang merupakan kinerja karyawan. Mengenai penemuan ini, PT Bumiputera perlu meningkatkan *soft skill*, *hard skill*, dan motivasi karyawannya untuk mencapai kesuksesan yang lebih tinggi serta menjadi perusahaan yang kompetitif.

C. Kerangka Konseptual

Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual



D. Hipotesis

Hipotesis penelitian ini diduga bahwa:

1. Diduga *Hard skill* Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pinrang
2. Diduga *Soft skill* Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja pegawai Pada Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupateng Pinrang

BAB III
METODE PENELITIAN

A. Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pinrang yang berada di Jl. Jendral Gatot Subroto No.3, Macorawalie, Watang Sawitto, Kabupaten Pinrang. Waktu penelitian dillakukan mulai pada bulan February 2021 sampai pada bulan April 2021.

B. Populasi dan Sampel

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). Menurut Supomo (1999) populasi adalah sekelompok orang, kejadian, atau segala sesuatu yang mempunyai karakterisitik tertentu. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai tetap Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pinrang berjumlah 51 orang.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang memiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2013). Berdasarkan pengertian tersebut dapat di simpulkan sampel adalah bagian dari populasi yang hendak di teliti dan mewakili karakteristik populasi. Apabila subyeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semuanya namun apabila populasi

penelitian lebih dari 100 maka sampel dapat di ambil antara 10% - 15% hingga 20% - 25% atau lebih. Dalam pengambil sampel peneliti berpedoman pada Suharsimi Arikunto , sampel yag akan diambil adalah pegawai yang ada pada Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pinrang yaitu sebanyak 51 pegawai.

C. Defenisi Opersional

Defenisi opersional adalah penjabaran masing-masing varibel terhadap indikator-indikator yang membentuknya. Dalam penelitian ini indikator-indikator variabel tersebut adalah sebagai berikut.

1. Kinerja Pegawai

   Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melaui perencanaan strategis suatu organisasi (Moeheriono, 2010).

2. *Hard Skill*

   Hard Skill adalah pengetahuan dan kemampuan teknis yang dimiliki seseorang. Pengetahuan teknis yang meliputi pengetahuan mengenai desain dan keistimewaan produk tersebut, mengembangkannya sesuai teknologi, mampu mengatasi masalah yang terjadi serta menganalisis kegunaan produk dalam usaha untuk mengidentifikasi ide-ide baru mengenai produk ataupun pelayanan tersebut (Islami,2012).

3. *Soft skill*

Soft Skill adalah keterampilan seseorang dalam berhubungan dengan orang lain (termasuk dengan dirinya sendiri). Atribut *Soft Skill* dengan demikian meliputi nilai yang dianut, motivasi, perilaku, kebiasaan, karakter dan sikap. Atribut *Soft Skill* ini dimiliki oleh setiap orang dengan kadar yang berbeda-beda, dipengaruhi oleh kebiasaan berfikir, berkata, bertindak dan bersikap. Namun, atribut ini dapat berubah jika yang bersangkutan mau merubahnya dengan cara berlatih membiasakan diri dengan hal-hal yang baru (Aribowo dan Illah Sailah, 2008).

D. Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data adalah tehnik atau cara-cara yang dapat digunakan oeh peneliti untuk mengumpulkan data. Ada beberapa instrument pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini, diantaranya:

1. Observasi merupakan teknik memperoleh data dengan cara melakukan pengamatan langsung ke lokasi penelitian. Observasi merupakan teknik yang lebih spesifik karena observasi tidak hanya berbatas pada orang.
2. Kuisioner, adalah seperangkat pertanyaan yang disusun untuk diajukan kepada responden. Kuisioner ini dimaksudkan untuk memperoleh informasi tertulis dari responden mengenai *hard skill, soft skill,* dan kinerja pegawai. Data kuisioner dikumpulkan secara

langsung, hal ini dilakukan untuk mendapatkan data yang benar-benar objektif. Data kuisioner bersifat tertutup, yakni pertanyaan dibuat sedemikian rupa sehingga jawaban responden terbatas pada salah satu alternatif jawaban yang disediakan.

E. Jenis dan Sumber Data

Jenis sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Jenis Data
   a. Data Primer

      Data yang diperoleh langsung dari atau objek penelitian. Sumber data primer adalah kusioner kepada responden tentang pengaruh *hard skill* dan *soft skill* terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Pinrang.

   b. Data Sekunder

      Data yang diperoleh secara tidak langsung melaui media cetak seperti buku, katalog perusahaan, dan keterangan lain yang berhubungan dengan pokok penelitian, seperti gambaran umum Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Pinrang.

2. Sumber Data

   Dalam penelitian ini bersumber langsung dari Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Pinrang.

F. Teknik 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 koefisienmkorelasi ≥ 0,30, maka item pertanyaan tersebut dinyatakan valid (Sugiyono, 2008).

2. Uji Reabilitas

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

3. Analisis 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).

4. Uji Hipotesis

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:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \text{e}$$

dimana

Y = Kinerja Pegawai

a = Konstanta

X1 = *Hard skill*

X2 = *Soft skill*

b1, , b2 = koefisien parsial

e = kesalahan (*error*)

b. Uji Determinan R square

Uji ini dapat digunakan untuk mengetahui berapa besar variasi dari variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen. Koefisien determinasi ganda (R square) menunjukkan besarnya persentase pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen. Nilai R square adalah antara nol dan satu.

BAB IV
GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

A. Gambaran Umum Instansi

1. Sejarah Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pinrang

Urusan pendidikan merupakan urusan wajib pemerintah pusat yang selanjutnya dikelola oleh masing-masing daerah di Indonesia. Hal ini sebagaimana yang tercantum dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional mengamanatkan Pemerintah dan Pemerintah Daerah untuk berhak mengarahkan, membimbing, membantu, dan mengawasi penyelenggaraan pendidikan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Dengan demikian, untuk mewujudkan sistem pendidikan yang merata dan bermutu perlu adanya kerjasama pengaturan yang dilakukan oleh pusat dan masing-masing daerah otonom, karena pada dasarnya setiap daerah memiliki kemampuan dan akses yang berbeda sebagaimana yang diamanatkan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintah Daerah bahwa daerah otonom yang selanjutnya disebut daerah adalah kesatuan masyarakat hukum yang mempunyai batas-batas wilayah yang berwenang mengatur dan mengurus pemerintahan dan kepentingan

masyarakat berdasarkan aspirasi masyarakat menganut sistem Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Dalam kerangka otonomi pemerintah daerah, pemenuhan amanah konstitusi tersebut diatas membutuhkan keterpaduan dan keselarasan kebijakan, program maupun kegiatan pembangunan pendidikan antara Pemerintah, Pemerintah Provinsi dan Pemerintah Kabupaten. Pemerintah Kabupaten Pinrang melalui Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pinrang memiliki tugas pokok melaksanakan urusan rumah tangga daerah dan tugas pembantuan yang diberikan Pemerintah Pusat maupun Pemerintah Provinsi Sulawesi Selatan dibidang pendidikan dan Kebudayaan. Hal ini sebagai bentuk komitmen pemerintah daerah Kabupaten Pinrang untuk mewujudkan masyarakat Pinrang yang berkualitas. Oleh karena itu, pembangunan pendidikan dan Kebudayaan di Kabupaten Pinrang harus terprogram dan terencana secara berkelanjutan serta terintegrasi dengan pembangunan dalam skala nasional.

Pembangunan pendidikan menunjukkan kemajuan yang berarti dan hasil yang menggembirakan pada semua jalur dan jenjang pendidikan terutama pendidikan dasar telah diselenggarakan secara merata dan menjangkau hampir seluruh penduduk di pelosok-pelosok dan desa-desa yang terpencil.

Pendidikan diperuntukkan bagi seluruh masyarakat Indonesia, salah satu tujuannya adalah meningkatkan kecerdasan, kesejahteraan penduduk secara maksimal untuk mencapai sasaran pendidikan.

Pembangunan pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pinrang dilaksanakan dengan mengacu pada Rencana Pembangunan Jangka Panjang Nasional (RPJPN) Tahun 2005-2025, Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) Tahun 2019-2024, Rencana Strategis Kementerian Pendidikan Nasional 2019-2024, Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah Kabupaten Pinrang 2009-2029, Rencana Strategis (Renstra) Pembangunan Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Pinrang Tahun 2019-2024 merupakan penjabaran Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) Kabupaten Pinrang Tahun 2019-2024. Sebagai dokumen lima tahunan, penyusunan Renstra ini harus mampu mengakomodir Rencana Strategis di bidang Pendidikan dan Kebudayaan secara nasional serta mampu melanjutkan hasil yang sudah dicapai dalam pembangunan tahun 2014-2019, sehingga dapat sejalan dengan Rencana Jangka Panjang Daerah (RPJPD) Kabupaten Pinrang.

2. Visi dan Misi Instansi

   a. Visi Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Pinrang

      Terwujudnya Masyarakat Kabupaten Pinrang yang Sejahtera, Religius, Harmonis, Mandiri dan Tangguh Mengelola Potensi Daerah.

   b. Misi Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pinrang

      a) Memantapkan sistem birokrasi yang baik dan akuntabel serta berorientasi pelayanan prima dengan didukung oleh teknologi informasi dan komunikasi.

      b) Meningkatkan kualitas hidup masyarakat melalui optimalisasi pelayanan pada bidang pendidikan dan kesehatan.

      c) Memperkuat peran lembaga sosial-kemasyarakatan dalam pembangunan daerah secara umum dan pembentukan karakter masyarakat secara khusus.

3. Pembagian tugas Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Pinrang

   a. Tugas pokok dan fungsi Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Pinrang

      1. Kepala Dinas

         Tugas Kepala Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pinrang adalah membantu Bupati menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang pendidikan dan kebudayaan yang menjadi kewenangan

daerah dan tugas pembantuan yang diserahkan oleh Bupati kepadanya.

2. Sekretariat

Bagian Sekretariat dipimpin oleh seorang Sekretaris yang dalam melaksanakan tugasnya bertanggung jawab kepada Kepala Dinas. Sekretaris mempunyai tugas membantu Kepala Dinas dalam melaksanakan koordinasi kegiatan, memberikan pelayanan teknis dan administrasi penyusunan program, pelaporan, umum, kepegawaian, hukum, dan keuangan dalam lingkup Dinas Pendidikan dan Kebudayaan.

Sekretariat terdiri dari*:* (a) Sub Bagian Program, (b) Sub Bagian Keuangan, (c) Sub Bagian Umum, Kepegawaian dan Hukum. Setiap sub bagian dipimpin oleh seorang Kepala Sub Bagian yang didalam melaksanakan tugasnya bertanggung jawab kepada sekretaris.

Sub Bagian Program: mempunyai tugas membatu Sekretaris dalam mengumpulkan bahan dan melakukan penyusunan program, penyajian data dan penyusunan laporan.

Sub Bagian Keuangan: mempunyai tugas membantu Sekretaris dalam mengumpulkan bahan dan melakukan

pengelolaan administrasi dan pelaporan keuangan dalam lingkup Dinas Pendidikan dan Kebudayaan.

Sub Bagian Umum, Kepegawaian dan Hukum : mempunyai tugas tugas membantu Sekretaris dalam mengumpulkan bahan dan melakukan urusan ketatausahaan, pelayanan informasi, administrasi pengadaan, pemeliharaan dan penghapusan barang, urusan rumah tangga serta mengelola administrasi kepegawaian dan hukum dalam lingkup Dinas Pendidikan dan Kebudayaan.

3. Bidang Pendidikan Anak Usia Dini dan Pendidikan Masyarakat

Bidang Pendidikan Anak Usia Dini dan Pendidikan Masyarakat mempunyai tugas membantu Kepala Dinas dalam melaksanakan penyusunan bahan dan koordinasi pelaksanaan kebijakan di bidang pembinaan Pendidikan Anak Usia Dini dan Pendidikan Masyarakat.

Bidang Pendidikan Anak Usia Dini dan Pendidikan Masyarakat terdiri dari: (a) Seksi Kurikulum dan Penilaian, (b) Seksi Kelembagaan, Sarana dan Prasarana (c) Seksi Peserta Didik dan Pembangunan Karakter.

Seksi Kurikulum Dan Penilaian : mempunyai tugas membantu Kepala Bidang dalam menyusun rencana,

petunjuk teknis pembinaan, pengendalian dan evaluasi kurikulum dan penilaian Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) dan Pendidikan Masyarakat (DIKMAS).

Seksi Kelembagaan, Sarana dan Prasarana : mempunyai tugas Kepala Bidang dalam menyusun pedoman dan petunjuk teknis pembinaan dan menyusun pedoman kegiatan koordinasi kelembagaan sarana dan prasarana Pendidikan Anak Usia Dini dan Pendidikan Masyarakat.

Seksi Peserta Didik dan Pembangunan Karakter : mempunyai tugas membantu Kepala Bidang dalam menyusun rencana, petunjuk teknis pembinaan, pengendalian dan evaluasi program Peserta Didik dan Pembangunan Karakter Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) dan Pendidikan Masyarakat (DIKMAS).

4. Bidang Pendidikan Dasar

Bidang Pembinaan Pendidikan Dasar dipimpin oleh seorang Kepala Bidang yang dalam melaksanakan tugasnya bertanggung jawab kepada Kepala Dinas. Bidang Pembinaan Pendidikan Dasar mempunyai tugas membantu Kepala Dinas dalam merencanakan operasionalisasi, memberi tugas, memberi petunjuk, mengevaluasi dan melaporkan penyelenggaraan tugas

bidang pembinaan pendidikan dasar meliputi manajemen pendidikan, kurikulum dan sarana prasarana, peserta didik dan pembangunan karakter.

Bidang Pembinaan Pendidikan Dasar terdiri dari: (a) Seksi Kurikulum dan Penilaian, (b) Seksi Kelembagaan, Sarana dan Prasarana, (c) Seksi Peserta Didik dan Pembangunan Karakter. Setiap seksi dipimpin oleh Kepala Seksi yang dalam melaksanakan tugasnya bertangggung jawab kepada Kepala Bidang.

Seksi Kurikulum dan Penilaian : mempunyai tugas membantu Kepala Bidang dalam menyiapkan data dan bahan petunjuk teknis pembinaan pengembangan penyelenggaraan kurikulum serta evaluasi pendidikan dasar.

Seksi Kelembagaan, Sarana dan Prasarana : mempunyai tugas membantu Kepala Bidang dalam merencanakan kegiatan, memberi petunjuk, memberi tugas, membimbing, memeriksa dan membuat laporan penyelenggaraan kegiatan kelembagaan, sarana dan prasarana pendidikan dasar, Seksi Kelembagaan, Sarana dan Prasarana.

Seksi Peserta Didik dan Pembangunan Karakter : mempunyai tugas membantu Kepala Bidang dalam

merencanakan kegiatan,memberi petunjuk,memberi tugas, membimbing, memeriksa dan membuat laporan

5. Bidang Kebudayaan

Bidang Kebudayaan dipimpin oleh seorang Kepala Bidang yang dalam melaksanakan tugasnya bertanggung jawab kepada Kepala Dinas. Bidang Kebudayaan mempunyai tugas membantu Kepala Dinas dalam meneliti dan membina, mengembangkan dan melestarikan serta mendokumentasikan budaya dan kesenian tradisional dan modern.

Bidang Pendidikan Kebudayaan terdiri dari**:** (a) Seksi Cagar Budaya dan Museum, (b) Seksi Sejarah dan Tradisi, (c) Seksi Kesenian. Setiap seksi dipimpin oleh Kepala Seksi yang dalam melaksanakan tugasnya bertangggung jawab kepada Kepala Bidang.

Seksi Cagar Budaya dan Museum: mempunyai tugas membantu Kepala Bidang dalam menyelenggarakan penelitian, pembinaan, perencanaan dan monitoring terhadap peninggalan sejarah dan purbakala serta menyusun pedoman pengelolaan, pelestarian, pengembangan dan pemanfaatan cagar budaya skala kabupaten.

Seksi Sejarah dan Tradisi : mempunyai tugas membantu Kepala Bidang dalam menyelenggarakan pembinaan, pengembangan dan perlindungan serta pemanfaatan kebudayaan.

Seksi Kesenian : mempunyai tugas membantu Kepala Bidang dalam meneliti, membina dan mengembangkan sarana dan prasarana kesenian serta nilai tradisional.

6. Bidang Pembinaan Ketenagaan

Bidang Pembinaan Ketenagaan dipimpin oleh seorang Kepala Bidang yang dalam melaksanakan tugasnya bertanggung jawab kepada Kepala Dinas. Bidang Pembinaan Ketenagaan mempunyai tugas membantu Kepala Dinas dalam menyiapkan bahan penyusunan kebijakan teknis tentang pelaksanaan peningkatan mutu guru dan tenaga kependidikan dan melaksanakan pengolahan data dan pelaporan sesuai ketentuan perundangan-undangan.

Bidang Pembinaan Ketenagaan terdiri dari: (a) Seksi Pendidik dan Tenaga Kependidikan Pendidikan Anak Usia Dini dan Pendidikan Masyarakat, (b) Seksi Pendidik dan Tenaga Kependidikan Dasar, (c) Seksi Tenaga Kebudayaan. Setiap seksi dipimpin oleh seorang Kepala

Seksi yang dalam melaksanakan tugasnya bertanggung jawab kepada Kepala Bidang.

Seksi Pendidik dan Tenaga Kependidikan Pendidikan Anak Usia Dini dan Pendidikan Masyarakat : mempunyai tugas membantu Kepala Bidang dalam menyiapkan bahan penyusunan kebijakan teknis tentang pelaksanaan peningkatan mutu pendidik dan tenaga kependidikan Pendidikan Anak Usia Dini dan Pendidikan Masyarakat melaksanakan pengolahan data dan pelaporan sesuai ketentuan perundangan-undangan

Seksi Pendidik dan Tenaga Kependidikan Dasar : mempunyai tugas membantu Kepala Bidang dalam menyiapkan bahan penyusunan kebijakan teknis tentang pelaksanaan peningkatan mutu pendidik dan tenaga kependidikan dasar dan melaksanakan pengolahan data dan pelaporan sesuai ketentuan perundangan-undangan.

Seksi Tenaga Kebudayaan: mempunyai tugas membantu Kelapa Bidang dalam menyiapkan bahan penyusunan kebijakan teknis tentang pelaksanaan peningkatan mutu Tenaga Kebudayaan dan melaksanakan pengolahan data dan pelaporan sesuai ketentuan perundangan-undangan.

7. Koordinator Wilayah Kecamatan

a. Koordinator Wilayah Kecamatan merupakan unit kerja non struktural yang dipimpin oleh seorang koordinator yang berasal dari pengawas sekolah disamping tugasnya sebagai pejabat fungsional
b. Koordinator Wilayah Kecamatan bertugas melakukan koordinasi layanan admnistrasi pada satuan pendidikan di wilayah kerjanya
c. Koordinator Wilayah Kecamatan ditunjuk oleh dan bertanggung jawab kepada Kepala Dinas

8. Unit Pelaksana Teknis
   a. Unit Kepala Teknis adalah sekolah dasar dan sekolah menengah pertama yang berada di Kecamatan, dipimpin oleh seorang kepala Unit Pelaksana Teknis
   b. Kepala Unit Pelaksana Teknis melaksanakan sistem pengendalian internal di lingkungan organisasinya
   c. Kepala Unit Pelaksana Teknis bertanggung jawab memimpin dan mengoordinasikan bawahan dan memberikan pengarahan serta petunjuka bagi pelaksanaan tugas bawahan
   d. Kepala Unit Pelaksana Teknis dalam melaksanakan tugasnya berdasarkan kebijakan umum yang ditetapkan oleh Kepala Dinas sesuai dengan ketentuan perundang-undangan

e. Kepala Unit Pelaksana Teknis dan seluruh personil dalam lingkungan Unit Pelaksana Teknis wajib mematuhi petunjuk dan arahan pimpinan, serta menyampaikan laporan secara berkala dan / atau sesuai kebutuhan secara tepat waktu kepada atasan masing-masing

f. Kepala Unit Pelaksana Teknis dalam melaksanakan tugasnya, melakukan pengawasan, pemantauan, pengedalian dan evaluasi, serta melaksanakan rapat koordinasi secara berkala dan / atau sesuai kebutuhan;

g. Kepala Unit Pelaksana Teknis mengembangkan koordinasi dan kerjasama dengan instansi pemerintah / swasta terkait, dalam rangka meningkatkan kinerja dan memperlancar pelaksanaan tugas dan fungsi Unit Pelaksana Teknis.

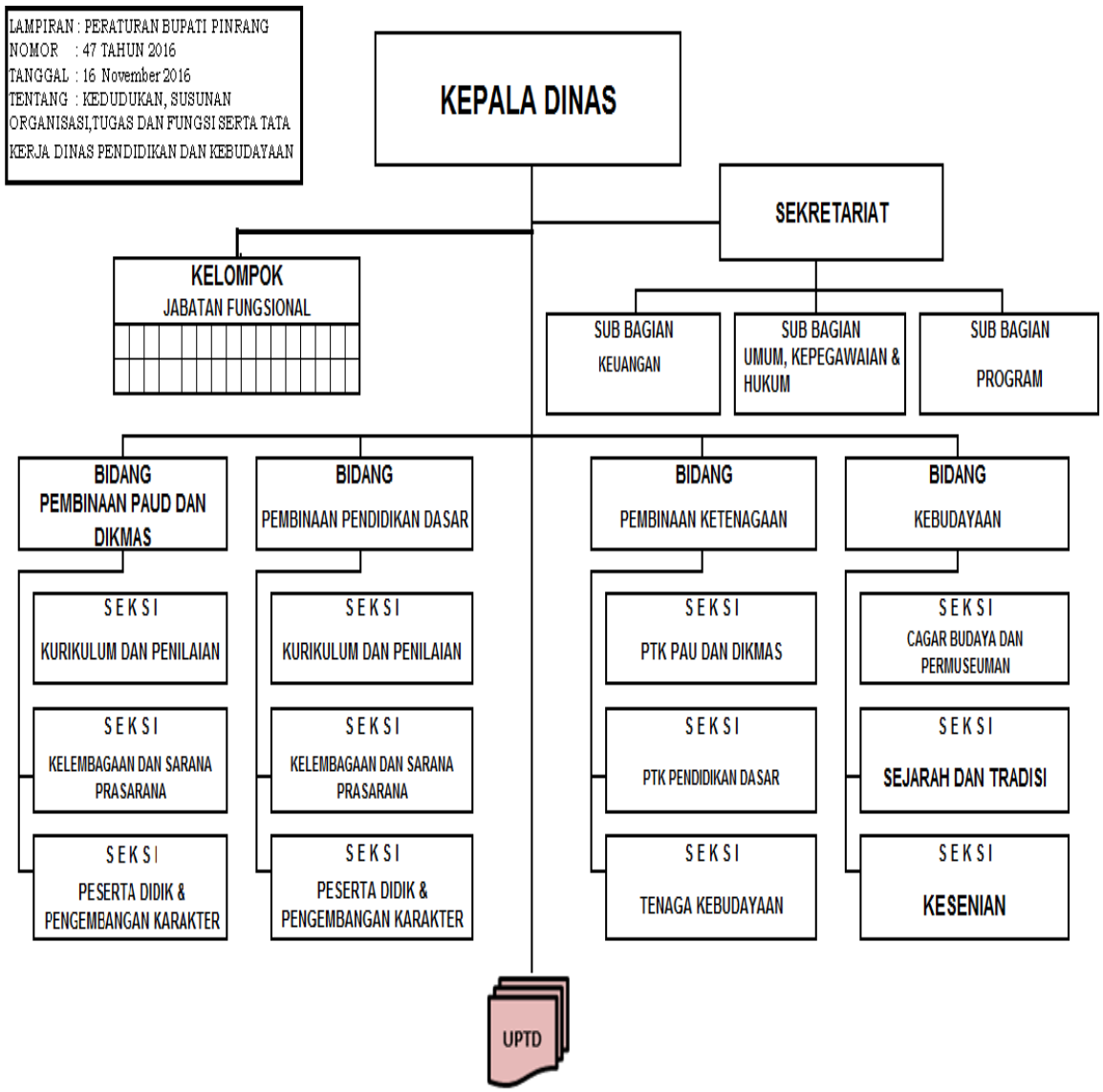
9. Kelompok Jabatan Fungsional

Kelompok Jabatan Fungsional mempunyai tugas melaksanakan sebagian kegiatan dinas secara profesional sesuai dengan kebutuhan.

B. Struktur Organisasi Kantor Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Pinrang

Adapun gambar struktur organisasi Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Pinrang dapat dilihat pada gambar berikut:

Gambar 4. 1 Struktur Organisasi Dinas Pendidikan



BAB V
HASIL PENELITIAN

A. Hasil Penelitian

1. Karakter Responden

Pada bagian ini akan dijelaskan mengenai deskriptif yang diperoleh dari responden. Data deskriptif penelitian disajikan agar dapat dilihat profil dari data penelitian dan hubungan yang ada natar variabel yang digunakan dalam penelitian. Data deskriptif yang menggunakan keadaan sebagai informasi tambahan untuk memahami hasil-hasil penelitian.

Responden dalam penelitian ini adalah para pegawai Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pinrang yang berpatisipasi dalam penelitian ini yang selanjutnya dapat diperinci berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan lama bekerja.

a. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin

Distribusi Frekuensi Pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pinrang menurut jenis kelamin dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 5. 1Profil Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Laki-laki	26	51%
2.	Perempuan	25	49%
	Jumlah	51	100%

Sumber : data primer, 2021

Berdasarkan tabel 5.1, dapat diketahui bahwa responden berjenis kelamin laki-laki merupakan responden paling banyak yaitu berjumlah 26 orang atau 51%. Sedangkan responden berjenis kelamin perempuan berjumlah 25 orang atau 49%.

b. Karateristik responden berdasarkan usia

Distribusi Frekuensi Pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pinrang menurut jenis usia dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 5. 2 Profil Berdasarkan Usia

No.	Usia	Frekuensi	Persentase (%)
1.	25-34 tahun	20	39,2 %
2.	35-44 tahun	22	43,1 %
3.	45-54 tahun	9	17,6 %
	Jumlah	51	100%

Sumber : data primer, 2021

Berdasarkan tabel 5.2, dapat diketahui bahwa responden penelitian ini memiliki usia paling banyak pada 35-44 tahun yang berjumlah 22 orang atau 43,1%. Kemudian disusul pada usia 25—34 tahun dengan jumlah sebanyak 20 orang atau 39,2%. Dan terakhir rentang usia paling sedikit yakni 45-54 tahun yang berjumlah 9 orang atau 17,6%.

c. Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir

Distribusi Frekuensi Pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pinrang menurut jenis pendidikan terakhir dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 5. 3 Profil Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No.	Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
1.	SMA	5	9,8 %
2.	S1	32	62,7 %
3.	S2	14	27,5 %
	Jumlah	51	100%

Sumber : data primer, 2021

Berdasarkan tabel 5.3, diketahui bahwa responden dengan tingkat pendidikan terakhir SMA merupakan responden paling sedikit yaitu berjumlah 5 orang atau 9,8 %, responden S1 berjumlah 32 orang atau 62,7 % dan merupakan responden terbanyak dari penelitian ini. Dan responden S2 berjumlah 14 orang atau 27,5 %.

d. Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja

Distribusi Frekuensi Pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pinrang menurut jenis lama bekerja dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 5. 4 Profil Bersarkan Lama Bekerja

No.	Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase (%)
1.	1 – 5 tahun	7	13,7 %
2.	6 – 10 tahun	12	23,5 %
3.	11 – 15 tahun	20	39,2 %
4.	16 – 20 tahun	7	13,7 %
5.	21 – 25 tahun	5	9,8 %
	Jumlah	51	100 %

Sumber : data primer, 2021

Berdasarkan tabel 5.4, diketahui bahwa responden dengan lama bekerja 1, 5 tahun berjumlah 7 orang atau 13,7 %, 6-10 tahun berjumlah 12 orang atau 23,5 %, 11-15 tahun berjumlah 20 orang atau 39,2 % dan merupakan responden terbanyak. Kemudian lama bekerja 16-20 tahun berjumlah 7 orang atau 13,7 orang sedangkan lama bekerja 21-25 tahun berjumlah 5 orang dan merupakan responden paling sedikit.

2. Ujia Kualitas Data

a. Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen penelitian. Sebuah instrument dikatakan valid apabila dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti.

Untuk menentukan apakah sebuah *item* digunakan valid atau tidak maka para ahli menetapkan patokan besaran koefisien korelasi *item total* dikoreksi sebesar 0,25 atau 0,30 sebagai batas minimal tidaknya sebua *item*. Artinya sama atau lebih besar dari 0,25 atau 0,30 mengidentifikasi item tersebut memiliki validitas yang memadai.

Tabel 5. 5 Uji Validitas Data

Varibel	Pernyataan	Koevisien Korelasi	R Table	Keterangan
Hard Skill (X1)	X1.1	,699**	0,2795	*Valid*
	X1.2	,519**	0,2795	*Valid*
	X1.3	,586**	0,2795	*Valid*
	X1.4	,585**	0,2795	*Valid*
	X1.5	,642**	0,2795	*Valid*
	X1.6	,672**	0,2795	*Valid*

Soft Skill (X2)	X2.1	,549**	0,2795	*Valid*
	X2.2	,606**	0,2795	*Valid*
	X2.3	,648**	0,2795	*Valid*
	X2,4	,597**	0,2795	*Valid*
	X2.5	,511**	0,2795	*Valid*
	X2.6	,653**	0,2795	*Valid*
	X2.7	,588**	0,2795	*Valid*
Kinerja (Y)	Y1.1	,610**	0,2795	*Valid*
	Y1.2	,465**	0,2795	*Valid*
	Y1.3	,600**	0,2795	*Valid*
	Y1.4	,719**	0,2795	*Valid*
	Y1.5	,788**	0,2795	*Valid*
	Y1.6	,571**	0,2795	*Valid*
	Y1.7	,762**	0,2795	*Valid*
	Y1.8	,649**	0,2795	*Valid*
	Y1.9	,372**	0,2795	*Valid*

Sumber: data primer diolah 2021

Berdasarkan Tabel 5.5 , diketahui bahwa masing-masing item pernyataan yang digunakan dalam kuisioner untuk mengukur variabel penelitian antara Hard Skill (X1), Soft Skill (X2), dan Kinerja Pegawai (Y) adalah Valid, hal ini dibuktikan berdasarkan hasil kolom *Corected Item Total Correlation*

memiliki nilai koefisien korelasi positif dan lebih besar dari pada nilai R tabel

b. Uji Reabilitas

Uji reabilitas adalah suatu instrumen yang dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrument tersebut sudah di anggap baik. Suatu kuesioner dikatakan *realible* atau handal apabila jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu konstruk atau variabel dikatakan *realible* jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* ≥ 0,6

Tabel 5. 6 Uji Reability Data

Variabel	Alpa Cronbach	Keterangan
Hard Skill (X1)	,748	*Reliabel*
Soft Skill (X2)	,738	*Reliabel*
Kinerja (Y)	,749	*Reliabel*

Sumber: data primer diolah 2021

Berdasarkan tabel 5.6,diketahui bahwa masing-masing variabel bersifat *reliable*, hal ini dibuktikan dengan nilai *Alpa Cronbach* antara variabel Hard Skill (X1), Soft Skill (X2), dan Kinerja Pegawai (Y) diatas 0,6.

Berdasarkan hasil uji validasi dan uji reliability dapat disimpulan bahwa variabel penelitian yang terdiri atas Hard Skill (X1), Soft Skill (X2), dan Kinerja Pegawai (Y) dinyatakan

validI berdasarkan uji validasi dan variabel Hard Skill (X1), Soft Skill (X2), dan Kinerja Pegawai (Y) dinyatakan *reliabel* berdasarkan uji reliability.

3. Analisis Linear Berganda

Analisisi regresi berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu Hard Skill (X1), Soft Skill (X2) terhadap variabel tidak bebas yaitu Kinerja Pegawai (Y) atas perubahan dari setiap peningkatan atau penurunan variabel bebas yang akan mempengaruhi variabel terikat. Berikut in adalah hasil uji regresi linear yang dilakukan.

Tabel 5. 7 Teknik Analisis Linear Breganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	10.239	3.784		2.706	.009
Hars Skill	.180	.140	.134	1.283	.206
Soft Skill	.792	.118	.696	6.688	.000

Sumber: data spss 2021

Dari hasil uji regresi berganda yang dilakuka pada tabel 5.7 , dapat dibuat persamaan sebagai berikut:

$$Y=10,239 + 0,180X1 + 0,792X2+e$$

Keterangan

a = Konstanta

b = Koefisien

Y = Kinerja

X1 = Hard Skill

X2 = Soft Skill

e = Residual Error

Dari persamaan diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa (konstanta) nilai persamaannya yaitu 10,293 artinya angka tersebut menunjukkan bahwa apabila variabel *Hard Skill* (X1), *Soft Skill* (X2) dalam keadaan konstan, maka nilai kerja pegawai adalah 10,293.

Koefisien regresi tingkat *Hard Skill* memiliki nilai persamaan adalah 0,180 artinya apabila *Soft Skill* (X1) meningkat 1% maka kinerja juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,180.

Koefisien regresi *Soft Skill* nilai persamaannya adalah 0,792, artinya apabila *Soft Skill* (X2) meningkat 1% maka kinerja juga akan mengalami peningkatan 0,792.

4. Uji Determinan R square

Uji ini dapat digunakan untuk mengetahui berapa variasi dari variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen. Koefisien determinasi ganda (R square) menunjukkan besarnya persentase pengaruh variabel independen secara serentak

terhadap variabel dependen. Nilai R square adalah antara nol dan satu. Berikut ini adalah hasil uji determinan r square

Tabel 5. 8 Uji Determinan R Square

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.767[a]	.588	.571	1.937

Sumber: output spss

Berdasarkan Tabel 5.8 diketahui bahwa nilai koefisien korelasi berganda (R) adalah 0,767, hal tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara variabel independent yaitu *Hard Skill* (X1), *Soft Skill* (X2) terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai (Y) adalah positif karena mendekati 1.

Besarnya nilai adjust R adalah 0,588 hal tersebut menunjukkan bahwa kemampuan variabel independent yaitu *Hard Skill* (X1), *Soft Skill* (X2) untuk menjelaskan variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai (Y) adalah 58,8%. Sedangkan untuk sisanya 41,2% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian.

5. Uji T Parsial

Untuk menguji hipotesis digunakan uji signifikan pengaruh parsial (Uji t). Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan

seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas/indenpenden secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Uji statistik t digunakan untuk menguji signifikan hubungan antara variabel X dan Y, apakah variabel *Hard Skill* (X1) dan *Soft Skill* (X2) benar-benar berpengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) secara terpisah atau parsial.

Pengujian secara partial dapat dilihat dari uji-t apabila nilai probabilitas < a 0,005 diakatakan pengaruhnya signifikan, dan apabila t hitung < tabel dan nilai signifikan > a 0,05 maka dikatakan pengarunya tidak signifikan.

Berikut ini adalah hasil uji T parsial:

Tabel 5. 9Uji T Parsial

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	10.239	3.784		2.706	.009
Hard Skill	.180	.140	.134	1.283	.206
Soft Skill	.792	.118	.696	6.688	.000

Berdasarkan tabel 5.10 diketahui bahwa pengujian hipotesisnya sebagai sebagai berikut:

Pengujian Hipotesis Pertama 1

Rumusan Hipotesis

H1 : *Hard Skill* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pinrang

Berdasarkan uji hipotesis dengan uji T diketahui bahwa nilai t hitung untuk *Hard Skill* (X1) adalah 1,283 dan diketahui nilai t tabelnya adalah 1,677 dan nilai signifikan 0,206 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel *Hard Skill* (X1) tidak diterima yang berarti bahwa *Hard Skill* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pinrang

Penguji Hipotesis 2

Rumusan hipotesis

H2 : *Soft Skill* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pinrang.

Berdasarkan uji hipotesis dengan uji T diketahui bahwa *Soft Skill* (X2) diperoleh nilai T hitung 6,688 > 1,677 dan nilai signifikannya 0,000 < 0,005 hal tersebut menunjukkan bahwa variabel *Soft Skill* (X2) mempunyai pengaruh yang positif dan signifika terhadap kinerja pegawai (Y) secara parsial. Signifikan 0,000 < 0,005 hal ini menunjukkan bahwa variabel

Soft Skill (X2) diterima yang berarti bahwa *Soft Skill* (X2) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) secara pasrsial.

B. Pembahasan Penelitian

1. Pengaruh *Hard Skill* (X1) terhadap kinerja (Y)

Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan *Spss 21.0 for window* diperoleh nilai t hitung untuk *Hard Skill* (X1) adalah 1,283 dan nilai dan diketahui nilai dari t tabelnya adalah 1,677 dan nilai signifikannya 0,206 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Hard Skill (X1) diterima yang berarti bahwa Hard Skill berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Pinrang.

Hard Skill merupakan kemampuan untuk menguasai ilmu pengetahuan teknologi dan keterampilan teknis dalam mengembangkan *intelligence quotient* yang berhubungan dengan bidangnya.

Hard Skill adalah pengetahuan dan kemampuan teknis yang dimiliki seseorang. Pengetahuan teknis yang meliputi pengetahuan dibutuhkan untuk profesi tertentu dan mengembangkannya sesuai dengan teknologi, mampu mengatasi masalah yang terjadi serta menganlisis.

Hard Skill memiliki 3 indikator terdiri atas keterampilan teknis, ilmu pengetahuan, dan ilmu teknologi. Keterampilan teknis adalah kemampuan untuk menggunakan pengetahuan, metode dan teknik-teknik tertentu dalam menyelesaikan sesuatu pekerjaan secara spesifik, ilmu pengetahuan, yaitu seluruh usaha sadar untuk menyelidiki, menemukan, dan meningkatkan pemahaman manusia dari segi kenyataan dalam alam manusia, dan ilmu teknologi adalah suatu perilaku produk, informasi dan parktek-praktek beru yang belum banyak diketahui, diterima dan digunakan atau diterapkan oleh sebagian masyarakat dalam suatu lokasi tertentu dalam rangka mendorong terjadinya perubahan individu dan atau seluruh masyarakat yang bersangkutan.

Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan Rahayu Widayanty (2013) tentang pengaruh *hard skill* dan *soft skill* terhadap kinerja karyawan (Study pada PT. Telkom Kandatel Malang). Menggunakan teknik analisis data uji asumsi klasik, uji hipotesis, nalaisis regresi berganda, koefisien korelasi, dan koefisien determinnasi. Hasil menunjukkan bahwa hadr skill dan soft skill berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil uraian diatas, dapat diketahui bahwa *Hard Skill* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pinrang.

2. Pengaruh *Soft Skill* (X2) terhadap kinerja (Y)

Berdasarkan hasil perhitungan *Spss 21.0 For windows* menggunakan uji T Budaya Organisasi (X2) diperoleh nilai t hitung 6,688 > 1,677 dan nilai signifikannya 0,00 < 0,005 hal tersebut menunjukkan bahwa variabel *Sotf Skill* (X2) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) secara parsial.

Soft skill adalah sebuah istilah kemasyarakatan atau sosiologi untuk menunjukkan tikat **EQ** seseorang, yang terdiri dari kelompok sifat kepribadian, diterima oleh masyarakat, komunikasi, bahasa, kebiasaan seseorang, keramahan, dan optimisme yang mencirikan hubungan dengan orang lain.

Soft skill merupakan kerampilan dn kecakapan hidup, baik dengan diri sendiri, berkelompok atau bermsyarakat serta dengan Sang Pencipta. Secara garis besar *soft skills* merupakan gabungan kemampuan intrapesonal dan kemampuan interpersonal. *Soft Skill* memiliki 5 indikator diantaranya kemampuan komunikasi, kecerdasan emosional, keterampilan berpikir dan menyelesaikan masalah, etika, dan keterampilan kepemimpinan. Kemampuan komunikasi adalah bagian terpenting dar pekerjaan, karena dengan komunikasi pegawai dapat mengekspresikan persaan dan mengungkapkan ide serta pemikirannya, kecerdasan emosional memiliki peran penting di

tempat kerja, kecerdasan emosional mengandung aspek-aspek yang sangat penting yang dibutuhkan dalam bekerja. Seperti kemampuan memotivasi diri sendiri, mengendalikan emosi, mengenali emosi orang lain, mengatas frustasi, mengatur suasana hati, dan faktor- faktor penting lainnya, keterampilan berpikir dan menyelesaikan masalah, adalah kemampuan untuk mengidentifikasi dan menganalisis masalah dalam situasi sulit dan melakukan justifikasi untuk memahami seseorang dan mengakomodasi ke dalam suasan kerja yang beragam, etika adalah aturan normative yang mengandung sistem nilai dan prinsip moral yang merupakan pedoman bagi para karyawan dalam melaksanakan tugas pekerjaannya dalam perusahaan, keterampilan kepemimpinan adalah faktor yang sangat penting dalam menentukan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. kepemimpinan merupakan titik sentral dan penentu kebijakan dari kegiatan yang akan dilaksanakan dalam perusahaan.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh *National Asssociation of Colleges and Employers* pada tahun 2005 tentang analisis faktor kompetensi soft skills karyawan yang dibutukan dunia kerja berdasarkan persepsi manajer dan HRD perusahaan. menggunakan teknik analisis data koefisien determinasi dan regresi linear berganda sederhana. Hasil ,menunjukkan

kemampuan inelektual memainkan peran yang lebih besar dalam pekerjaan-pekerjaan rumit yang menuntut persyaratan pemrosesan informasi dalam dunia kerja.

BAB VI
PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan diatas terkait pengaruh *hard skill* dan *soft skill* terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pinrang dapat ditarik bahwa:

1. Secara parsial *Hard Skill* (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y) dengan nilai 0,180.
2. Secara parsial *Soft Skill* (X2) sangat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) dengan nilai 0,792.

B. Saran

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

1. Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pinrang 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 Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pinrang melalui

program-program pelatihan yang berhubungan dengan teknis pekerjaan sesuai dengan perkembangan teknologi.

3. Perlunya peningkatan *soft Skill* Kantor Dinas pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pinrang dengan cara meningkatkan kemampuan komunikasi untuk menciptakan hubungan tim kerja.
4. Membangun tim kerja yang solid pegawai Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pinrang.
5. Diantara pegawai Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pinrang harus membangun hubungan relasi di lingkungan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

Arif Ramdhani. 2011. Penilaian Kinerja. PT Sarana Panca Karya Nusa.

Aribowo dan Illah Sailah. 2008. Pengembangan Soft Skills Di Perguruan Tinggi. Jakarta : Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi.

Anwar Prabu Mangkunegara. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.

Ana Rokhayati, dkk. 2017. Pengaruh Soft Skill dan Perencanaan Karir Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kualitas Pelatihan Sebagai Variabel Modertor Studi Pada Hayashi Toys Industri Cilegon. Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Tirtayasa Vol. 1. No 2, 2599-0837.

Alan Hidayat Setiawan dan Hotlan Siagian. 2017. Pengaruh Hard Skill Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Sentra Grosir Boneka Surabaya. AGORA. Vol. 5. No. 3.

Akhmad Jafar dan Wahyuni. 2016. Pengaruh Hard Skill dan Soft Skill Terhadap Kinerja Karyawan di Ukm Kain Tenun Sutra dan Kerajinan Sutra Provinsi Sulawesi Selatan. Jurnal Administrasi dan Bisnis. Vol 8. No 2.

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.

Emiliasari, E., Widarko, A., & Slamet, A. R. (2017). PENGARUH SOFT SKILL DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN HOTEL PELANGI MALANG. Jurnal Ilmiah Riset Manajemen, 6(1).

Edy Sutrisno. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Prenadamedia.

Faizal Alam Islami dan Augusty Tae Ferdinand. 2012. Pengaruh Hard Skill, Soft Skill dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Studi

Pada Tenaga Kerja Penjualan PT. Bumiputera Wilayah Semarang. Jurnal Ekonomi dan Bisnis. Vol 3. No 4.

Harijanto, 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.

Hariyanto. 2016. Pengaruh Soft Skills dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan Sentra Produk Handycraft dan Boneka Wilayah Kabupaten Pasuruan. Jurnal Administrasi dan Bisnis. Vol 10. No 1, 1978-726X .

Isvandiari, 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.

Moeheriono. 2010. Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Surabaya: Ghalia Indonesia.

Rahayu Widayanti. 2012. Pengaruh Hard Skill dan Soft Skill Terhadap KinerjaKaryawan Studi pada Ukm Boneka Malang. Jurnal Dinamika Dotcom. Vol 3. No. 1.

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

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).

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.