PENGARUH HARD SKILL DAN SOFT SKILL TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DIANS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN KABUPATEN PINRANG

The Influence of Hard Skills and Soft Skills on Employee Performance at the Education and Culture Office of Pinrang Regency

Hendri Adi Jaya

hendriadijayaaa@gmail.com

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Parepare

Jl. Jend. Ahmad Yani No.Km. 6, Bukit Harapan, Kec. Soreang, Kota Parepare, Sulawesi Selatan 91112

Abstract

HENDRI ADI JAYA, 2022, with the title The Effect of Hard Skills and Soft Skills on Employee Performance at the Education and Culture Office of Pinrang Regency. Supervisor I Mrs. Arfianty, SE., M.Si and Supervisor II Mrs. Hasdiana. SE., M. Ak. Thesis of Management Study Program, Faculty of Economics and Business, University of Muhammadiyah Parepare. This study aims to determine the effect of hard skills and soft skills on employee performance at the Pinrang Regency Education and Culture Office. The data collection techniques used in this study were observation and questionnaires. The sample in this study amounted to 51. The data analysis technique in this study used multiple linear regression analysis with the help of a computerized system (computer program IBM Statistics SPSS 26). The results of the study partially Hard Skill (X1) has a positive and significant effect on Employee Performance (Y). Partially Hard Skill (X2) has a positive influence on Employee Performance (Y).

Keywords: Hard Skills, Soft Skills and Employee Performance

Abstrak

HEDRI ADI JAYA, 2022, dengan judul Pengaruh *Hard Skill* dan *Soft Skill* Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pinrang. Pembimbing I Ibu Arfianty, SE., M.Si dan Pembimbing II Ibu Hasdiana. SE., M.Ak. Skripsi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Parepare. Penelitian bertujuan untuk mengetahui Pengaruh *Hard Skill* dan *Soft Skill* Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pinrang. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu observasi dan kuesioner. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 51. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi liniear berganda dengan bantuan sistem komputerisasi (program komputer *IBM Statistics SPSS 26*). Hasil penelitian secara parsial *Hard Skill* (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Secara parsial *Hard Skill* (X_2) mempunyai pengaruh yang positif terhadap Kinerja Pegawai (Y).

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

PENDAHULUAN

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).

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.

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.

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”.

METODE 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 dilakukan mulai pada bulan February 2021 sampai pada bulan April 2021. Populasi pada penelitian ini adalah pegawai tetap yang ada pada Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pinrang sebanyak 51.

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan: 1). Observasi yaitu teknik memperoleh data dengan cara melakukan pengamatan langsung ke lokasi penelitian. 2) Kuesioner adalah seperangkat pertanyaan yang disusun untuk diajukan kepada responden. Adapun jenis dan sumber data yang digunakan yaitu: 1) Data Primer biasanya diperoleh melalui wawancara atau kuesioner. 2) Data Sekunder adalah data yang diperoleh dari organisasi atau perorangan.

Teknik analisis data dilakukan dengan: 1) Uji kualitas data dilakukan untuk mengetahui apakah instrument yang disusun berpengaruh pada besar tidaknya dan sangat menetukan bermutu tidaknya hal penelitian. Baik buruknya instrument penelitian ditunjukkan oleh tingkat kesalahan (validity) dan keandalan (reability). 2) Analisis deskriptif adalah analisa datadengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau digeneralisasi yang meliputi analisismengenai karakteristik yang terdiri dari usia, jenis kelamin, tingkatpendidikan terakhir dan lama bekerja karyawan. 3) Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel tidak bebas (terikat)

atas perubahan dari setiap peningkatan atau penurunan variabel bebas yang akan mempengaruhi variabel terikat. 4) Uji determinan R square Uji ini dapat digunakan untuk mengetahui berapa besar variasi dari variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen. 5) Pengujian hipotesis yang telah dibuat oleh peneliti maka digunakan Uji signifikan Parsial (Uji t).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

1. Analisis deskriptif responden
   a. Karakteristik responden jeias kelamin

Tabel 5. 1Profil Berdasarkan Jenis Kelamin

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

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. Karakteristik responden berdasarkan usia

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%

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

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%

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 responde berdasarkan lama bekerja

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 %

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. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas data

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*

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

Tabel 5. 6 Uji Reability Data

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

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

3. Teknis Analisis Berganda

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

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

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

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

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.

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.

Kesimpulan dan Saran

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).
2. Secara parsial *Soft Skill* (X2) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y)

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.