

**Pengaruh Hard Skill Dan Soft Skill Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan
Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Majene**

*The Influence of Hard Skills and Soft Skills on the Performance of Civil Registration and
Population Service Employees in Majene Regency*

¹Muh. Fachrul Hidayat, ²Akbar Azis, ³Wahdaniah, ⁴Arlistria Muthmainna
Manajemen, Universitas Sulawesi Barat
¹(fachrul914@gmail.com)
²(akbarazis@unsulbar.ac.id)
³(wahdaniahmm@unsulbar.ac.id)
⁴(arlistriamuthmainna@unsulbar.ac.id)

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Pengaruh Hard Skill Dan Soft Skill Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Majene. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang menggunakan metode pengumpulan data dengan cara menyebar kuesioner angket kepada seluruh pegawai negeri sipil yang ada pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Majene, sebanyak 30 orang. Populasi penelitian ini adalah pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Majene yang sebanyak 76 orang. Metode pengambilan sampel dalam penelitian dilakukan dengan teknik purposive sampling dan diperoleh 30 responden yang bersatus pegawai negeri sipil sebagai sampel. Hipotesis dalam penelitian ini antara lain Hard Skill berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai, Soft Skill berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai, Hard Skill dan Soft Skill berpengaruh secara bersama- sama terhadap Kinerja Pegawai. Hasil penelitian ini adalah Hard Skill berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, Soft Skill berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, Hard Skill dan Soft Skill secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Majene. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Hard Skill dan Soft Skill dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

Kata kunci : Hard Skill, Soft Skill, Kinerja Pegawai.

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of hard skills and soft skills on employee performance at the Department of Population and Civil Registration of Majene Regency. This type of research is quantitative research that uses data collection methods by distributing questionnaires to all civil servants in the Department of Population and Civil Registration of Majene Regency, as many as 30 people. The population of this study were employees at the Department of Population and Civil Registration of Majene Regency, which were 76 people. The sampling method in the study was carried out by purposive sampling technique and obtained 30 respondents who were civil servants as the sample. The hypotheses in this study include: Hard Skills affect Employee Performance, Soft Skills affect Employee Performance, Hard Skills and Soft Skills jointly affect Employee Performance. The results of this study are Hard Skills have a positive and significant effect on employee performance, Soft Skills have a positive and significant effect on employee performance, Hard Skills and Soft Skills jointly affect the performance of the Majene Regency Population and Civil Registration Service employees. So it can be concluded that Hard Skills and Soft Skills can affect employee performance.

Keywords: Hard Skill, Soft Skill, Employee Performance

PENDAHULUAN

Di era globalisasi ini terutama berkembangnya penggunaan teknologi yang sangat pesat mengakibatkan segala pekerjaan menjadi lebih mudah dan efisien. Ini dikarenakan penerapan dan pengelolaan akan sumber daya manusianya yang baik, sehingga menciptakan karya-karya baru. Realitanya kondisi saat ini SDM memiliki peran penting dalam suatu lembaga dan di prioritaskan pada aspek manajerial yang matang dalam pengelolaan organisasi. Manajemen sumber daya manusia memainkan peran yang menentukan kehidupan sebuah organisasi.

Hard Skill merupakan keterampilan teknis yang melekat atau dibutuhkan untuk profesi tertentu, contohnya insinyur mekanik membutuhkan keterampilan bekerja dengan permesinan, programmer harus menguasai teknik pemrograman dengan bahasa tertentu, Kadek (2012). Ketika seseorang menyebut Hard Skill biasanya mengacu pada skill pengetahuan, kemampuan praktis, atau kecerdasan untuk melakukan sesuatu dengan baik kompetensi dalam melakukan sesuatu keahlian atau keterampilan yang membutuhkan latihan tertentu.

Sedangkan Soft Skill merupakan sebagai kualitas yang dibutuhkan pekerja yang tidak terkait dengan pengetahuan teknis misalnya kemampuan untuk berinteraksi dengan orang lain dan kemampuan beradaptasi, The Collins English Dictionary (Robles, 2012). Perusahaan cenderung memilih calon yang memiliki perilaku kepribadian yang baik meskipun hard skillnya lebih rendah.

Seperti yang dikatakan oleh Rahadi (2010) Kinerja pegawai harus dikelola terutama untuk mencapai produktivitas dan efektivitas dalam rangka merancang bangun kesuksesan, baik secara individu maupun organisasi.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Zulkifli Rasid, dkk (2018) menunjukkan bahwa Hard Skill dan Soft Skill berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan baik secara simultan maupun secara parsial. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Vera Dwi Wijayanti, dkk (2021) membuktikan bahwa Hard Skill dan Soft Skill berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan penelitian yang dilakukan oleh S. Anugrahini Irawati, dkk (2020) membuktikan bahwa Hard Skill dan Soft Skill berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas akan permasalahan dan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya maka penulis tertarik untuk meneliti lebih dalam akan "Pengaruh Hard Skill dan Soft Skill terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Majene".

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Metode penelitian kuantitatif merupakan metode survey yang di gunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu yang alamiah, tetapi peneliti melakukan perlakuan dalam pengumpulan data, misalnya dengan mengeluarkan kuesioner, test, wawancara terstruktur, dan sebagainya Sugiyono, (2010). Penelitian ini menganalisis pengaruh Hard Skill dan Soft Skill terhadap kinerja pegawai dinas kependudukan dan pencatatan sipil kabupaten majene.

Lokasi Dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Majene yang berlokasi di JL.K.H.Muh.Saleh NO.10, Labuang utara, Banggae Timur Kabupaten Majene,

Sulawesi Barat 91412 Indonesia. Penelitian dilakukan berdasarkan lama waktu kegiatan penelitian di mulai dari melakukan usulan penelitian, kegiatan survei lapangan, pembuatan proposal, kegiatan penelitian, pengumpulan data penelitian, dan proses penyelesaian penelitian. Dalam waktu pelaksanaannya dari bulan Februari tahun 2022 sampai Juni tahun 2022.

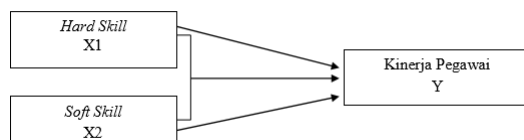
Jenis dan Sumber Data

Jenis data dalam penelitian ini adalah kuantitatif yaitu merupakan data statistik berbentuk angka – angka secara langsung digali dari hasil penelitian maupun hasil pengolahan data kualitatif menjadi data kuantitatif. Beberapa pertanyaan yang ditujukan kepada responden dengan beberapa alternatif jawaban. Jawaban tersebut selanjutnya dikuantitatifkan dengan cara memberikan skor yang didapat setelah penyebaran kuesioner yang dilakukan di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil.

Sumber data dalam penelitian ini melalui cara penyebaran kuesioner kepada sampel yang telah ditentukan sebelumnya yaitu data yang langsung penulis peroleh dari jawaban responden terhadap kuesioner yang diberikan kepada pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Majene. Selain itu juga diperoleh data dari perpustakaan dan laporan – laporan peneliti terdahulu.

Kerangka Konseptual

Secara sederhana kerangka berpikir dalam penelitian ini dijelaskan pada gambar dibawah ini:



Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Kependudukan dan

Pencatatan Sipil Kabupaten Majene yang berjumlah 76 orang.

Dalam penelitian ini sampel yang digunakan berjumlah 30 pegawai yang diambil dari keseluruhan populasi.

Metode Pengumpulan Data

Adapun metode yang digunakan dalam pengumpulan data diantaranya metode Interview (wawancara). Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan. Selain itu juga menggunakan metode kuesioner (Angket). Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Dan yang terakhir menggunakan metode Observasi. Observasi sebagai teknik pengumpulan data mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain, yaitu wawancara dan kuesioner.

Teknik Analisis Data

a. Analisis regresi linear berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan oleh peneliti, apabila peneliti meramalkan bagaimana naik turunnya keadaan variabel dependen, bila dua atau lebih variabel independen. Rumus yang digunakan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

b. Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independen (X) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y) pada tingkat kepercayaan 95%.

c. Uji Simultan (Uji F)

Sanusi (2014) menjelaskan bahwa uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (X) secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (Y) pada tingkat kepercayaan 95% atau $\alpha = 5\%$.

d. Koefisien Determinan (R^2)

Suliyanto (2011) menjelaskan bahwa, Uji koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel-variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah nol sampai satu.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,147	1,474		,778	,443
	HARD SKILL	,122	,058	,157	2,104	,045
	SOFT SKILL	,845	,075	,842	11,260	,000

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber : Data sekunder yang diolah di SPSS 20

Hasil Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

Hasil Uji t						
Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,147	1,474		,778	,443
	HARD SKILL	,122	,058	,157	2,104	,045
	SOFT SKILL	,845	,075	,842	11,260	,000

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber : Data sekunder yang diolah di SPSS 20

Hasil Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Hasil Uji F						
ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	389,144	2	194,572	429,809	,000 ^b
	Residual	12,223	27	,453		
	Total	401,367	29			

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI
b. Predictors: (Constant), SOFT SKILL, HARD SKILL

Sumber : Data sekunder yang diolah di SPSS 20

Hasil Uji Koefisien Determinan (R^2)

Hasil Uji Koefisien Determinan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	of the Estimate
1	,985 ^a	,970	,967	,673

a. Predictors: (Constant), SOFT SKILL, HARD SKILL

Sumber : Data sekunder yang diolah di SPSS 20

Pembahasan

Pengaruh Hard Skill Terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil penelitian yang dilakukan pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Majene. Ditemukan bahwa Hard Skill berpengaruh

positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini karena pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Majene mampu menyelesaikan tugas dan mengerjakan tugas dengan baik. Dengan kata lain pegawai yang memiliki Hard Skill yang tinggi, kinerjanya cenderung baik, karena pengaruhnya positif didukung dengan pengalaman kerja yang lama.

Pengaruh Soft Skill Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa Soft Skill berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Majene. Hal ini dibuktikan dengan adanya usaha dari instansi untuk membuat ketentuan dalam proses perekrutan pegawai salah satunya adalah Soft Skill, penjelasan yang dapat diberikan dari hasil penelitian ini pegawai yang memiliki Soft Skill akan menunjukkan prestasi kerja dan kinerja yang baik.

Pengaruh Penerapan Hard Skill Dan Soft Skill Terhadap Kinerja Pegawai

Variabel Hard Skill dan Soft Skill secara simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Majene. Hal ini berarti Kinerja Pegawai dapat dipengaruhi oleh dua variabel secara bersama-sama yaitu Hard Skill dan Soft Skill. Hal ini dibuktikan apabila instansi ingin maju jika pegawainya sanggup untuk menjalankan kemahiran Hard Skill dan Soft Skill yang dipunya saat bekerja. Dengan demikian kinerja pegawai mengikuti lebih baik.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Hasil penelitian menjelaskan secara parsial variabel Hard Skill memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Majene.
2. Hasil penelitian menjelaskan secara parsial variabel Soft Skill memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Majene.
3. Hasil penelitian menjelaskan secara simultan variabel Hard Skill dan Soft Skill memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Majene.

Saran

1. Disarankan kepada kepala bagian kepegawaian Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Majene agar dapat memberikan pelatihan kepada pegawai dalam meningkatkan Hard Skill untuk membantu pegawai menyelesaikan setiap pekerjaan yang dibebankan kepadanya.
2. Disarankan juga kepada pegawai untuk selalu berusaha memperbaiki Soft Skill yang dimiliki seperti kepribadian dan cara berkomunikasi yang baik sehingga tercipta hubungan kerja yang nyaman yang akan berdampak terhadap peningkatan kinerja yang dihasilkan.
3. Bagi peneliti selanjutnya, dapat melanjutkan penelitian ini dengan menambahkan variabel lain yang belum diteliti. Sehingga dapat diketahui hubungan mana yang paling berpengaruh.

UCAPAN TERIMAKASIH

Ucapan terimakasih disampaikan kepada yang memiliki peran utama dalam

terlaksananya penelitian ini, semoga kita senantiasa diberi kesehatan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anugrahini, IS, Muyassaroh, I., Djaelani, A. K., & ABS, M. K. (2020). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Hard skill, dan Soft skill Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kencana Cakra Buana, Kab. Bogor. *Jurnal Ilmiah Riset Manajemen*, 9(09).
- Rasid, Z., Tewal, B., & Kojo, C. (2018). Pengaruh hard skill dan soft skill terhadap kinerja karyawan Perum Damri Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 6(2).
- Kadek, Jaya, I. (2012). Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Tanjung Jabung Barat. *Jurnal Penelitian Universitas Jambi: Seri Humaniora*, 14(1), 43419.
- Robles, Widayanti. (2012). Pengaruh Hard Skill dan Soft Skill Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Telkom Kandatel Malang). *Dinamika Dotcom: Jurnal Pengembangan Manajemen Informatika dan Komputer*.
- Rahadi, Martono, N. (2010). Metode penelitian kuantitatif: Analisis Isi dan Analisis Data Sekunder (sampel halaman gratis). RajaGrafindo Persada.
- Sugiyono. 2010. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Wijayanti, V. D., & Wibowo, T. S. (2021). Pengaruh Hard Skill dan Soft Skill Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Perusahaan Daerah Air Minum

(PDAM) Giri Tirta Kabupaten Gresik.
Journal of Sustainability Bussiness
Research (JSBR), 2(1), 279-286.