

## **PENGARUH *HARD SKIL* DAN *SOFT SKILL* TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU KABUPATEN ROKAN HULU DI ERA REVOLUSI INDUSTRI 4.0**

Ida Royani<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Program Studi Manajemen, Universitas Lancang Kuning, Riau, Indonesia

E-mail : idar59179@gmail.com

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh *Hard Skill* Dan *Soft Skill* Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Rokan Hulu Di Era Revolusi Industri 4.0 baik secara parsial maupun simultan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai dengan menggunakan teknik sampel jenuh menggunakan sampel sebanyak 78 orang. Metode pengumpulan data menggunakan wawancara, kuisisioner, studi d okumen. Secara parsial variabel *hard skill* (x1) mempunyai t hitung sebesar 1,411 dan signifikan sebesar 0,162 dan variabel *soft skill* (x2) mempunyai t hitung sebesar 6,865 dan signifikan sebesar 0,000. berdasarkan uji f nilai F hitung adalah sebesar 33,487 dan nilai signifikan 0,000. Dengan demikian dapat disimpulkan *hard skill* dan *soft skill* secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Rokan Hulu. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai sebesar 45,8% dan 54 sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak ada dipenelitian ini.

**Kata Kunci** : Keterampilan Keras, Keterampilan Lunak, Kinerja Karyawan

## **EFFECT OF *HARD SKIL* AND *SOFT SKILL* ON THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES IN THE INVESTMENT SERVICE AND INTEGRATED ONE-DOOR SERVICES OF ROKAN HULU DISTRICT IN THE ERA OF THE INDUSTRIAL REVOLUTION 4.0**

### **Abstract**

*This study aims to determine the effect of hard skills and soft skills on the performance of employees of the Investment Office and One Stop Services in Rokan Hulu Regency in the Industrial Revolution 4.0 Era, both partially and simultaneously. The population in this study were all employees using the saturated sample technique using a sample of 78 people. Methods of data collection using interviews, questionnaires, document studies. Partially the hard skill variable (x1) has a t-count of 1.411 and is significant at 0.162 and the soft-skill variable (x2) has a t-count of 6.865 and is significant at 0.000. based on the f test, the calculated F value is 33,487 and the significant value is 0.000. Thus, it can be concluded that hard skills and soft skills simultaneously affect the performance of employees at the Office of Investment and One Stop Services, Rokan Hulu Regency. The results of this study indicate that employee performance is 45.8% and the remaining 54 are explained by other variables that are not present in this study.*

**Keywords** : *Hard Skills, Soft Skill, Employee Performance*

## **PENDAHULUAN**

Revolusi industri 4.0 berkembang dengan pesat, memberikan perubahan dalam berbagai sektor dan jenis pekerjaan. Revolusi industri menjadi tantangan besar bagi Indonesia, berjuta peluang dapat ditemukan namun tantangan juga mengikutinya. Era global memerlukan tenaga kerja yang mempunyai kemampuan *hard skill* dan *soft skill* yang seimbang. Ketidaksesuaian antara tingkat kemampuan yang dimiliki pegawai dengan perkembangan kebutuhan dan dinamika permasalahan yang dihadapi dunia kerja yang semakin kompetitif menjadi salah satu penyebab turunnya kinerja pegawai. Faktor yang dapat berpengaruh pada menurunnya kemampuan pegawai yakni minimnya perhatian yang diberikan terhadap program pendidikan dan pelatihan (Turere, 2013:11). Dalam hal ini, pelatihan sangat diperlukan untuk peningkatan kualitas dan kemampuan sumber daya pegawai dalam melaksanakan tugas Pemerintahan. Pegawai yang berkualitas menimbulkan komitmen yang kuat untuk menyelesaikan tugas sehari-hari secara efisien, efektif, dan produktif.

*Hard skills* merupakan penguasaan ilmu pengetahuan, teknologi, dan keterampilan teknis yang berhubungan dengan bidang ilmunya. Sedangkan *soft skills* adalah kemampuan seseorang yang berasal dari dalam diri seperti memberikan motivasi dan inisiatif kepada dirinya sendiri, memahami apa yang diperlukan untuk menyelesaikan masalah dengan baik, mampu memecahkan masalah kecil yang datang tiba-tiba dan dapat diselesaikan jika masalah tersebut belum terpecahkan.

Setiap instansi/organisasi perlu meningkatkan kemampuan baik *hard skills* dan *soft skills* setiap individu atau kelompok pegawai. Pegawai yang memiliki kemampuan yang bagus akan menghasilkan kualitas yang bermutu, menyelesaikan tepat waktu dan sesuai dengan kebijakan instansi atau Standars Operating Procedure (SOP).

Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu atau biasa disingkat dengan DPMPSTP Rokan Hulu merupakan instansi pemerintahan daerah yang bergerak dalam urusan pelaksanaan dibidang pelayanan perizinan dan investasi. Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu satu pintu sudah memenuhi beberapa target yang ditetapkan namun masih ada yang belum mencapai target yang ditentukan, sehingga diharapkan agar mampu meningkatkan kinerjanya. Ada beberapa hambatan yang ditemukan yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai untuk mencapai sasaran target yang ditentukan yaitu rendahnya pengetahuan IPTEK sebagian pegawai, kurangnya peningkatan pelatihan kompetensi pegawai, kedisiplinan yang masih kurang sehingga sering pegawai yang masih datang terlambat dan jam istirahat yang Lebih dari jam kerja sehingga tanggung jawab untuk menyelesaikan pekerjaan masih kurang. Produktifitas kerja dan kinerja pegawai akan terpengaruh oleh masalah-masalah tersebut dalam jangka waktu kedepannya.

## **RUMUSAN MASALAH**

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

1. Apakah *hard skill* berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Rokan Hulu di Era Revolusi Industri 4.0 ?
2. Apakah *soft skill* berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Rokan Hulu di Era Revolusi Industri 4.0 ?
3. Apakah *hard skill* dan *soft skill* berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Rokan Hulu di Era Revolusi 4.0?

## **TUJUAN PENELITIAN**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian yang diajukan adalah :

1. Mengetahui pengaruh *hard skill* terhadap kinerja pegawai di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Rokan Hulu di Era Revolusi Industri 4.0
2. Mengetahui pengaruh *soft skill* terhadap kinerja pegawai di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Rokan Hulu di Era Revolusi Industri 4.0
3. Mengetahui pengaruh *hard skill* dan *soft skill* terhadap kinerja pegawai di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Rokan Hulu di Era Revolusi Industri 4.0

## **KAJIAN TEORI**

### **Kinerja**

Yanti, dkk dalam Wahyuni (2016) mengungkapkan bahwa kinerja sebagai output kerja yang dicapai oleh pegawai dan dapat diukur kualitas dan kuantitasnya sesuai dengan beban tugas yang diberikan. Selain itu, kinerja juga mampu mempengaruhi pegawai untuk memiliki motivasi dalam menyelesaikan tugas pekerjaannya sehingga suatu kesuksesan instansi sangat dipengaruhi oleh kualitas dan kuantitas kinerja pegawainya.

### ***Hard Skill***

*Hard skill* diartikan sebagai kemampuan dalam menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi (IPTEK), serta memiliki keterampilan dalam mengoperasikan.

Menurut Syawal dalam Fitriani.M (2019), *hard skill* berkaitan dengan pengembangan kecerdasan intelektual (IQ). Dengan demikian, *hard skill* dikonklusikan sebagai kapasitas individu dalam menguasai IPTEK serta memiliki keterampilan sesuai dengan bidangnya.

*Hard skill* berkaitan dengan pengetahuan dan keterampilan teknis yang dimiliki individu sesuai dengan profesinya. Karena setiap profesi memerlukannya guna menunjang kinerja agar lebih efektif dan efisien serta terselesaikan sesuai dengan standar kualitas yang baik (Alam, 2012:14). *Hard skill* juga dapat membantu meningkatkan produktivitas dan efisiensi pegawai. *Hard skill* menggambarkan perilaku dan keterampilan yang dapat dilihat oleh mata (*eksplisit*). *Hard skill* dapat ditingkatkan dan dipelajari melalui latihan, pengulangan, dan pendidikan. Menurut Nurhidayanti (2014:26), terdapat parameter untuk mengukur *hard skill* dari individu yakni :

1. Keterampilan Teknis
2. Ilmu Pengetahuan
3. Ilmu Teknologi

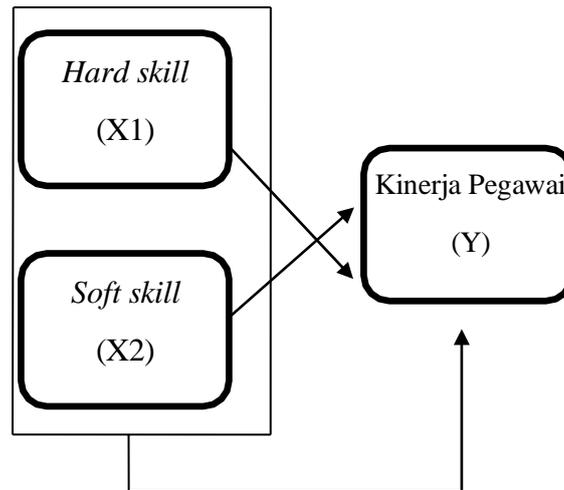
### ***Soft Skill***

*Soft skills* didefinisikan sebagai keterampilan individu yang berkaitan dengan kecerdasan emosional (EQ) seperti kepribadian, adaptasi, komunikasi, kebiasaan, keramahan, optimisme, dan sebagainya sebagai modal untuk berinteraksi dengan orang lain. Keterampilan ini sebagai bentuk komplemen dari *hard skill* yang berkaitan dengan kecerdasan intelektual (IQ) individu yang dapat bermanfaat dalam pekerjaan. Keterampilan ini juga bermanfaat yang tidak hanya untuk diri sendiri, tetapi juga dalam berinteraksi di lingkungan sosial serta kepada Sang Pencipta. Oleh sebab itu, *soft skills* juga berkaitan dengan kompilasi dari kemampuan intrapersonal dan interpersonal (Purnami, 2013: 99).

Berdasarkan pendapat beberapa ahli, maka peneliti menggunakan pengukuran *soft skill* yang dikemukakan Sharma dalam Wahyuni (2016) terdapat lima indikator untuk mengukur *soft skill* :

- a. Kemampuan komunikasi
- b. Keterampilan berfikir dan menyelesaikan masalah
- c. Etika, moral dan profesionalisme
- d. Keterampilan kepemimpinan.

## KERANGKA PIKIR



## METODE PENELITIAN

### Jenis Penelitian

Jenis penelitian menggunakan penelitian kuantitatif. Dalam metode ini teori ilmiah yang telah diterima kebenarannya dijadikan acuan dalam mencari kebenaran selanjutnya. Penelitian kuantitatif merupakan suatu proses menemukan pengetahuan yang menggunakan data berupa angka sebagai alat menganalisis keterangan mengenai apa yang ingin diketahui. Penelitian ini akan dilakukan mulai bulan Februari sampai dengan bulan Juni 2022. Untuk mendapatkan data yang diperlukan dalam penulisan tesis ini, penulis mengadakan penelitian pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Rokan Hulu.

### Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2019:126) Populasi diartikan sebagai area yang general yang terdiri dari objek/subjek dengan karakteristik/sifat/ciri tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan dapat dikonklusikan (sugiyono,2019: dan dapat diobservasi, diolah, diuji, dianalisis, dan dikonklusikan . Dalam konteks penelitian ini sebanyak 78 pegawai di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu kabupaten Rokan Huluditetapkan sebagai populasi.

Menurut Sugiyono (2019:127) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh atau sensus. Menurut Arikunto (2012:104) mengatakan apabila ukuran/jumlah populasi tidak sampai 100, maka penetapan sampelnya mengambil seluruh jumlah populasi tersebut. Namun apabila populasi memiliki jumlah/ukuran lebih dari 100, maka dapat diambil sebanyak 10-

15 % atau 20-25

% dari ukuran/jumlah populasinya. Oleh sebab itu, sampel yang digunakan dalam konteks penelitian ini sebanyak 78 pegawai sesuai dengan populasinya

### **Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Kuisisioner yakni instrumen penelitian yang didesain dengan beberapa pertanyaan/ Pernyataan sesuai dengan variabel yang diuji untuk diberikan kepada responden. Kuisisioner ini dimanfaatkan guna memperoleh informasi/data mengenai *hard skill*, *soft skill* dan kinerja pegawai. Selain itu, kuisisioner ini didesain bersifat tertutup yakni responden hanya tinggal memilih satu jawaban dari daftar pertanyaan/ pernyataan yang tersedia. Data yang diperoleh diolah, dan dianalisis guna memperoleh konklusi yang objektif.
2. Wawancara yakni sebagai teknik berinteraksi/berkomunikasi secara langsung kepada responden guna memperoleh informasi yang akurat, dan reliabel. Selain itu, teknik ini dimanfaatkan juga sebagai pelengkap guna mendapatkan informasi yang tidak dapat diperoleh dari teknik kuisisioner.
3. Studi dokumen yakni pengumpulan informasi dengan cara mengkaji, menganalisis, dan mempelajari untuk disitasi guna memperoleh data sekunder yang relevan dengan variabel penelitian misalnya struktur organisasi, dan jumlah pegawai sebagai pelengkap perolehan data sebelumnya.

### **Analisis Linear Berganda**

Muhson (2015:27) Analisis Regresi Berganda digunakan oleh peneliti untuk menguji hubungan/korelasi/pengaruh lebih dari satu variabel bebas terhadap satu variabel terikat. Persamaan yang dimanfaatkan guna menguji korelasi dari variabel X dengan variabel Y yakni:

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

di mana :

Y = Kinerja Pegawai

a = Konstanta

X<sub>1</sub> = *Hard skill*

X<sub>2</sub> = *Soft skill*

b<sub>1</sub>, b<sub>2</sub> = koefisien parsial

Untuk menguji hipotesis parsial maka dapat dilakukan pengujian yang digunakan adalah uji t. Uji hipotesis T digunakan untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikatnya. Pengujian uji t telah dilakukan maka hasil pengujian tersebut t hitung dibandingkan t tabel dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak.
2. Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima.

Untuk menguji hipotesis simultan maka dapat dilakukan pengujian yang digunakan adalah uji f. Menurut Ghazali (2016:171) Pengujian ini dimanfaatkan guna mengetahui korelasi dari setiap variabelnya secara simultan atau bersama-sama. Uji F dilakukan untuk melihat pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Parameter tersebut dapat diketahui melalui nilai F yang diukur pada tingkat kepercayaan 95% atau nilai nyata 5% (0,05). Ketentuan dari pengujian ini yaitu:

1.  $H_0$  diterima jika  $F_{hitung} \leq F_{tabel}$
2.  $H_1$  ditolak jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$
3. tabel pada  $\alpha = 0,5$ .

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Berdasarkan hasil pengolahan data regresi pada hasil pengolahan diatas, didapatkan hasil yang didapatkan melalui proses pengolahan data. Pada penelitian ini di temukan pengaruh variabel *hard skill* dan *soft skill* secara parsial dan simultan terhadap variabel kinerja pegawai.

### **Uji Asumsi Klasik**

Pengujian terhadap asumsi klasik yang dilakukan pada penelitian ini adalah dengan bantuan program SPSS versi 18, meliputi : Uji Normalitas, Uji Multikolonieritas, Uji heteroskedasitas.

### **Uji Normalitas**

Menurut Ghazali (2019:161) Pengujian ini dimanfaatkan guna mengetahui data, model yang diperoleh dan korelasi dari setiap variabelnya mampu berdistribusi dengan normal atau tidak

**Tabel 1. Hasil Uji Normalitas.**  
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		78
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,78578564
Most Extreme Differences	Absolute	,118
	Positive	,085
	Negative	-,118
Kolmogorov-Smirnov Z		1,045
Asymp. Sig. (2-tailed)		,225

- a. Test distribution is Normal.  
b. Calculated from data.

Berdasarkan Tabel 1 hasil uji normalitas dengan metode Kolmogorov-smirnov diketahui nilai signifikansi sebesar 0,225, dengan demikian maka residual dinyatakan berdistribusi secara normal karena memiliki nilai sig  $0,225 > 0,05$ .

### Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2019:137) Pengujian ini dimanfaatkan guna mengetahui tingkat penyimpangan (heteroskedastisitas) dari model regresi karena terdapat perbedaan varian dan residual dari setiap variabelnya.

**Tabel 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas**

		Coefficients <sup>a</sup>			t	Sig.
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	-1,630	2,735		-,596	,553
1	HARD SKILL	-,093	,097	-,117	-,956	,342
	SOFT SKILL	,128	,064	,245	2,001	,049

a. Dependent Variable: abS\_RES

Berdasarkan tabel 2 Uji Heterokedastisitas diketahui nilai signifikan sebesar 0,342 untuk variabel *Hard Skill* dan 0,049 untuk variabel *Soft Skill*. Dengan demikian dapat dinyatakan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas karena nilai sig > 0,05.

### Uji Multikolinearitas

Pengujian ini dimanfaatkan guna mengetahui apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas

**Tabel 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas**

No	Variabel	collinearity statistics	
		Tolerance	VIF
1	<i>Hard Skill</i> (x1)	0,847	1.181
2	<i>Soft skill</i> (x2)	0,847	1.181

Berdasarkan tabel 3. diperoleh informasi variabel *Hard Skill* (x1) memiliki nilai tolerance sebesar 0,847 dan nilai VIF sebesar 1.181, dan variabel *Soft skill* (x2) memiliki nilai tolerance dan VIF sama dengan variabel x1. Berdasarkan nilai tolerance dan VIF dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolonieritas dalam model regresi, hal ini karena semua variabel memiliki nilai tolerance  $\geq 1$  dan VIF  $\leq 10$ .

### Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis Regresi Berganda digunakan oleh peneliti untuk menguji hubungan/korelasi/pengaruh lebih dari satu variabel bebas terhadap satu variabel terikat.

**Tabel 4. Analisis Regresi Linear Berganda**

Model	Unstandardized		Standardized	t	Sig.
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	8,100	4,117		1,967	,053
1					
HARD	,206	,146	,129	1,411	,162
SKILL					
SOFT	,661	,096	,626	6,865	,000
SKILL					

Berdasarkan Tabel 4 dapat dirumuskan persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 8,100 + (0,206)X_1 + (0,661)X_2$$

Persamaan regresi linear diatas dapat dikonklusikan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta (intersep) sebesar 8,100 menjelaskan jika variabel *hard skill* ( $x_1$ ), dan *soft skill* ( $x_2$ ) konstan maka nilai kinerja pegawai ( $Y$ ) 8,100 satuan, berarti bahwa variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat.
2. Nilai  $b_1$  sebesar 0,206 menjelaskan jika variabel *hard skill* ( $x_1$ ) ditingkatkan satu satuan maka kinerja akan meningkat 0,206 dengan asumsi variabel independen lainnya tetap.
3. Nilai  $b_2$  sebesar 0,661 menjelaskan jika variabel *soft skill* ( $x_2$ ) ditingkatkan satu satuan maka kinerja akan meningkat 0,661 dengan asumsi variabel independen lainnya tetap.

#### Analisis Koefisien Determinan (R<sup>2</sup>)

Koefisien determinan bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel bebas.

**Tabel 5. Analisis Koefisien Determinan (R<sup>2</sup>)**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,687	,472	,458	1,809

- a. Predictors: (Constant), TOTAL\_X2, TOTAL\_X1
- b. Dependent Variable: TOTAL\_Y

Berdasarkan Tabel 5 hasil analisis koefisien determinan menunjukkan bahwa nilai Adjusted R Square adalah sebesar 0,458 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel  $x_1$  dan  $x_2$  secara bersama-sama mampu menjelaskan kinerja pegawai sebesar 45,8% dan 54,2% sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak ada dipenelitian ini.

#### Uji Hipotesis T (Parsial)

Uji hipotesis T digunakan untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikatnya.

**Tabel 6. *Hard skill* terhadap kinerja pegawai**

No	Variabel	t hitung	t tabel	sig	keterangan
1	<i>HARD SKILL</i> (x1)	1,411	1,992	0,162	H1 Diterima

Sumber : data olahan SPSS, 2022

Tabel 6. Berdasarkan hasil uji statistik t dapat disimpulkan variabel *hard skill* memiliki nilai t hitung sebesar 1,411 dan signifikan sebesar 0,162. Dengan demikian diketahui nilai t hitung lebih kecil dari t tabel untuk  $df = N-1-k; \alpha/2 = 75; 0,025$  yaitu 1,992 sehingga H1 diterima atau *hard skill* berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Rokan Hulu.

**Tabel 7. *Soft skill* terhadap kinerja pegawai**

No	Variabel	t hitung	t tabel	sig	keterangan
2	<i>SOFT SKILL</i> (x2)	6,865	1,992	0	H2 Diterima

Sumber : data olahan SPSS, 2022

Tabel 7. Berdasarkan hasil uji t dapat diketahui bahwa variabel *soft skill* memiliki nilai t hitung sebesar 6,865 dan signifikan sebesar 0,000. Dengan demikian diketahui bahwa t hitung > t tabel maka H2 diterima atau variabel *soft skill* berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Rokan Hulu.

### Uji Hipotesis F (Simultan)

Pengujian ini dimanfaatkan guna mengetahui korelasi dari setiap variabelnya secara simultan atau bersama-sama

**Tabel 8. *Hard skill* dan *Soft skill* terhadap kinerja pegawai**

	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	219,278	2	109,639	33,487	,000
	Residual	245,555	75	3,274		
	Total	464,833	77			

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

b. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber : data olahan SPSS, 2022

Berdasarkan tabel 8. diketahui nilai F hitung adalah sebesar 33,487 dan nilai signifikan 0,000. Nilai  $df_1=2$  dan  $df_2=75$  sehingga diketahui f tabel adalah 3,12. Dengan demikian dapat disimpulkan H3 diterima atau *hard skill* dan *soft skill* secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Rokan Hulu karena nilai f hitung > f tabel dan nilai sig < 0,05.

## **PEMBAHASAN**

Penelitian ini berjudul Pengaruh *Hard Skill* Dan *Soft Skill* Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Rokan Hulu Di Era Revolusi Industri 4.0. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui *Hard Skill* Dan *Soft Skill* Terhadap Kinerja Pegawai yang mampu memberikan manfaat bagi instansi terkait serta keilmuan. Sampel penelitian ini adalah 78 pegawai dengan teknik pengambilan sampel menggunakan metode sampel jenuh. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda.

### **Analisis Deskriptif Berdasarkan Variabel**

#### ***Soft Skill* (X1)**

Berdasarkan hasil analisis deskriptif pada variabel *hard skill* termasuk kategori baik. dengan TCR tertinggi berada pada x1.3 sebesar 83,07% dan hasil yang terendah berada pada x1.6 sebesar 76,15% dengan pernyataan “saya sangat mahir dalam menggunakan komputer” sebanyak 28 responden memilih jawaban kurang setuju dan 1 orang memilih jawaban tidak setuju dapat disimpulkan bahwa masih kurangnya IPTEK pegawai dalam mengikuti perubahan dan kecanggihan teknologi sehingga perlu meningkatkan pelatihan terhadap pegawai.

### **Analisis Deskriptif Berdasarkan Variabel**

#### ***Hard Skill* (X2)**

Berdasarkan hasil analisis deskriptif pada variabel *soft skill* termasuk kategori baik. Hal ini dapat dilihat dari TCR tertinggi sebesar 83,33% dengan pernyataan ”saya memiliki komunikasi yang baik dengan rekan kerja”. dapat dilihat dari pernyataan tersebut tingginya komunikasi antar pegawai secara otomatis akan terjalin kerja sama tim yang baik sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai.

### **Analisis Deskriptif Berdasarkan Variabel Kinerja Pegawai (Y)**

Berdasarkan hasil analisis deskriptif pada variabel kinerja pegawai termasuk kategori baik. hal ini dapat dimaknai bahwa secara keseluruhan pegawai memiliki komitmen dan tanggung jawab dikategorikan baik dengan hasil tertinggi pada pernyataan nomor 8 yang menyatakan “saya memiliki komitmen dan tanggung jawab dalam bekerja”. Artinya pegawai akan melakukan yang terbaik untuk memajukan

Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Rokan Hulu Di Era Revolusi Industri 4.0.

### **Pengaruh Parsial *Hard Skill* terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil uji t bahwa *hard skill* (x1) mempunyai t hitung sebesar 1,411 dan signifikan sebesar 0,162. Dengan demikian diketahui nilai t hitung lebih kecil dari t tabel sehingga H1 diterima artinya variabel *hard skill* secara parsial berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Lalu Hasis Mansari (2019) yang menunjukkan secara parsial variabel *hard skill* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di SMP Negeri 3 Camba Kab.. Maros.

### **Pengaruh Parsial *Soft Skill* Terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil uji t variabel *soft skill* (x2) mempunyai t hitung sebesar 6,865 dan signifikan sebesar 0,000. Dengan demikian diketahui bahwa t hitung > t tabel maka H2 diterima atau variabel *soft skill* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Rokan Hulu.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wahyuni (2016) yang menunjukkan bahwa secara parsial variabel *soft skill* secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Selatan.

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

Berdasarkan hasil Uji f diketahui nilai F hitung adalah sebesar 33,487 dan nilai signifikan 0,000. Nilai  $df_1=2$  dan  $df_2=75$  sehingga diketahui f tabel adalah 3,12. Dengan demikian dapat disimpulkan H3 diterima atau *hard skill* dan *soft skill* secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Rokan Hulu karena nilai f hitung > f tabel dan nilai  $sig < 0,05$ .

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh rahayu widianti (2015) dengan judul pengaruh *Hard Skill* Dan *Soft Skill* Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT Telom Malang) yang menunjukkan bahwa *hard skill* dan *soft skill* secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian ini dan pembahasan pada bab sebelumnya maka dapat ditarik kesimpulan bahwa: (1). Sesuai dengan data yang diperoleh dan

berdasarkan hasil uji t dan nilai signifikan diketahui bahwa variabel *hard skill* secara parsial berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. (2). Untuk variabel *soft skill* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Rokan Hulu. (3). berdasarkan uji f nilai F hitung dapat disimpulkan H3 diterima atau *hard skill* dan *soft skill* secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Rokan Hulu karena nilai f hitung > f tabel dan nilai sig < 0,05.

## **SARAN**

Terdapat beberapa saran sebagai masukan dalam pencapaian keberhasilan terhadap kinerja pegawai di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Rokan Hulu di Era Revolusi Industri 4.0. (1). Pegawai merupakan aset terpenting dalam sebuah organisasi/instansi dengan motivasi yang tinggi pegawai akan lebih giat dalam melaksanakan pekerjaannya. (2). Demi meningkatkan kinerja terhadap pegawai sebaiknya pihak instansi mengadakan pelatihan-pelatihan. (3). Untuk meningkatkan mutu di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Rokan Hulu di Era Revolusi industri 4.0 sebaiknya kemampuan *hard skill* nya ditingkatkan lagi. (3) Bagi peneliti yang lain yang akan meneliti pada permasalahan ini sebaiknya memasukkan variabel lain diluar variabel yang sudah ada dalam penelitian ini.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Aji, S.N. (2013). *Kemampuan Soft Skill Guru Pendidikan Jasmani Olahraga Dan Kesehatan SMA Negeri Se- Kabupaten Purworejo*. Fakultas Ilmu Keolahragaan, Universitas Negeri Yogyakarta.
- Alam. *Analisa Pengaruh Hard Skill, Soft Skill dan Motivasi Terhadap Kinerja Tenaga Penjualan (Studi Pada Tenaga Kerja Penjualan PT.BUMIPUTERA Wilayah Semarang*. Universitas Diponegoro, Fakultas Ekonomik dan Bisnis: 2012.
- Arikunto, S. (2012). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Dr.Mahadin Shaleh, M.Si & Nurdin Batjo,S.Pt,MM,M.Si. (2018).*Manajemen Sumber Daya Manusia*.Makassar: Aksara Timur.
- Eka, M., Gani, A., Ramlawati. (2021). Pengaruh Hard Skill dan soft skill terhadap Kinerja Karyawan Pegawai pada Kantor Camat Galesong Utara di Kabupaten Takalar. *JURNAL ILMU EKONOMI* , 12.

- FITRIANI.M. (2019). *Pengaruh Hard skill dan Soft skill terhadap kemampuan kerja karyawan PT.PENGADAIAN (persero) kantor wilayah vl Makassar*. Makassar: Universitas Muhammadiyah Makassar.
- GhoZali. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete dengan program (IBM.SPSS) .Edisi 8*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hardi. (2010) "*Kontribusi Soft Skill dalam menumbuhkan jiwa kewirausahaan.*" Jurnal STIE Vol.3.No.5,Juli 2010
- Kadek.(2012) "*apakah pembelajaran kooperatif tipe stad mampu meningkatkan sift skill dan hard skill mahasiswa*". jurusan akutansi program S1, fakultas ekonomidan bisnis universitas pendidikan ganesha
- Mansari, L. H. (2019). *PENGARUH HARD SKILL DAN SOFT SKILL TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI SMP NEGERI 3 CAMBA KAB.MAROS . UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR MAKASSAR .*
- Prof.Dr.Wilson Bangun, S. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Purnami. (2013). Implementasi Metode Experiential Learning Dalam Pengembangan Softskill Mahasiswa Yang Menunjang Integrasi Teknologi, Manajemen dan Bisni. *Jurnal Pendidikan Penelitian Jurnal Penelitian Pendidikan, Magister Manajemen Bisnis, Sekolah Pascasarjana, Universitas Pendidikan Indonesia* , ISSN 1412- 565 X Vol. 14No. 1, April.
- Robbins.P.Stephen.(2006).Perilaku Organisasi.Jakarta:PT.Prehalindo.H al:260
- Siagian, T. f. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Pada CV.UNION EVENT PLANNER. *AGORA* , Vol.6.No.1.
- Siswati, S. (2019). Pengembangan Soft Skill Dalam Kurikulum Untuk Menghadapi Revolusi Industri 4.0. *Jurnal Pendidikan* , Vol.17 No.2.
- Statistik, B. P. (2021). Dipetik 01 Rabu, 2022, dari Indeks Pembangunan Manusia:[https://www.bps.go.id/pres\\_srelease/2021/11/15/1846/indeks-pembangunan-manusia--ipm-- indonesia-tahun-2021-mencapai-72- 29-- meningkat-0-35-poin--0-49- persen--dibandingkan-capaian- tahun-sebelumnya--71-94-.html](https://www.bps.go.id/pres_srelease/2021/11/15/1846/indeks-pembangunan-manusia--ipm-- indonesia-tahun-2021-mencapai-72- 29-- meningkat-0-35-poin--0-49- persen--dibandingkan-capaian- tahun-sebelumnya--71-94-.html)
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *metode penelitian kuantitatif,kualitatif dan R%D*. Bandung: Alfabeta.

Turere, V. (2013). Pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap peningkatan kinerja karyawan pada balai pelatihan teknis pertanian kalasey. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* , 1(3).

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

Widianti, R. (2015). Pengaruh Hard skill Dan Soft skill Terhadap Kinerja Karyawan ( studi pada PT.Telkom Kandatel Malang). *jurnal dinamika dotcom* , vol 3 No 2.Widiastuti, T. E. (2014). Soft Skill Sebagai Upaya Peningkatan Kualitas Layanan Satu Pintu di Kota Semarang. *Jurnal Aplikasi Manajemen* , 12(1), 151-162.

Zulkifli Rasid, Bernhard Tewel, Christoffel kojo. (2018). Pengaruh Hard Skill Terhadap Kinerja Karyawan Perum Damri Manado. *jurnal EMBA* , 1008-1017.

**Internet:**

Detik.com <https://inet.detik.com/business/d-4041437/mengenal-konsep-revolusi-industri-40>.(diakses 2022-01-13)

<https://www.senoworker.com/2020/09/kuasa-i-hard-skill-ini-untuk-beradaptasi.html?m=1> (diakses202-01-1)