

SKRIPSI

**PENGARUH *HARD SKILL* DAN *SOFT SKILL* TERHADAP
KINERJA PEGAWAI DI SMP NEGERI 3 CAMBA
KAB.MAROS**

**LALU HASIS MANSARI
10572 04658 14**



**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2019**

**PENGARUH *HARD SKILL* DAN *SOFT SKILL* TERHADAP
KINERJA PEGAWAI DI SMP NEGERI 3 CAMBA
KAB.MAROS**

SKRIPSI

Oleh
LALU HASIS MANSARI
NIM 105720465814



**Program Studi Manajemen
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2019**

PERSEMBAHAN

MOTTO HIDUP



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No. 259 gedung iqra Lt.7 Tel..(0411) 866972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Lalu Hasis Mansari
Stambuk : 105720465814
Program Studi : Manajemen
Dengan Judul : **“Pengaruh *Hard Skill* dan *Soft Skill* terhadap Kinerja Pegawai di SMP Negeri 3 Camba Kab. Maros”.**

Dengan ini menyatakan bahwa:

Skripsi yang saya ajukan didepan Tim Penguji adalah ASLI hasil karya sendiri, bukan hasil jiplakan dan tidak oleh siapa pun.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan saya bersedia menerima sanksi apabila pernyataan ini tidak benar.

Makassar, 11 Februari 2019

Yang Membuat Pernyataan,



Lalu Hasis Mansari

Diketahui Oleh:

Ketua Program Studi Manajemen

Muh. Nur Rasyid, SE.,MM
NBM : 1085576

Dekan,

Ismail Rasulong, SE.,MM
NBM : 903078



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No. 259 gedung iqra Lt.7 Tel..(0411) 866972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Lalu Hasis Mansari
Stambuk : 105720465814
Program Studi : Manajemen
Dengan Judul : **“Pengaruh *Hard Skill* dan *Soft Skill* terhadap Kinerja Pegawai di SMP Negeri 3 Camba Kab. Maros”.**

Dengan ini menyatakan bahwa:

Skripsi yang saya ajukan didepan Tim Penguji adalah ASLI hasil karya sendiri, bukan hasil jiplakan dan tidak oleh siapa pun.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan saya bersedia menerima sanksi apabila pernyataan ini tidak benar.

Makassar, 11 Februari 2019

g Membuat Pernyataan,



Lalu Hasis Mansari

Diketahui Oleh:

Dekan,



Ismail Rasulong, SE.,MM
NBM : 903078

Ketua Program Studi Manajemen

Muh. Nur Rasyid, SE.,MM
NBM : 1085576



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt. 7 Tel. (0411) 866972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

LEMBAR PERSETUJUAN

Judul Skripsi : "Pengaruh *Hard Skill* dan *Soft Skill* Terhadap Kinerja Pegawai di SMP Negeri 3 Camba Kab. Maros".

Nama Mahasiswa : Lalu Hasis Mansari

No. Stambuk/NIM : 105720465814

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar


Menyatakan bahwa Skripsi ini telah diperiksa dan diujikan di depan Tim Penguji Skripsi Strata Satu (S1) pada hari Jum'at, 08 Februari 2019 pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 11 Februari 2019

Menyetujui,

Pembimbing I,

Pembimbing II,


Dr. Andi Jam'an, SE., M.Si
NIDN : 0902116603


Sitti Marhumi, SE., MM
NIDN : 0901126906

Mengetahui,

Dekan,

Ketua Program Studi Manajemen,


Ismail Rasulong, SE., MM
NBM : 903078


Muh. Nur Rasyid, SE., MM
NBM : 1085576



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt. 7 Tel. (0411) 866972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

LEMBAR PERSETUJUAN

Judul Skripsi : "Pengaruh *Hard Skill* dan *Soft Skill* Terhadap Kinerja Pegawai di SMP Negeri 3 Camba Kab. Maros".

Nama Mahasiswa : Lalu Hasis Mansari

No. Stambuk/NIM : 105720465814

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Makassar

Menyatakan bahwa Skripsi ini telah diperiksa dan diujikan di depan Tim Penguji Skripsi Strata Satu (S1) pada hari Jum'at, 08 Februari 2019 pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 11 Februari 2019

Menyetujui,

Pembimbing I,

Dr. Andi Jam'an, SE., M.Si
NIDN : 0902116603

Pembimbing II,

Sitti Marhumi, SE., MM
NIDN : 0901126906

Mengetahui,

Dekan,

Ismail Rasulong, SE., MM
NBM : 903078

Ketua Program Studi Manajemen,

Muh. Nur Rasyid, SE., MM
NBM : 1085576





**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt. 7 Tel. (0411) 866972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

LEMBAR PENGESAHAN

Skripsi atas Nama Lalu Hasis Mansari, Nim : 105720465814, diterima dan disahkan oleh Panitia Ujian Skripsi berdasarkan Surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar Nomor : 0001/SK-Y/61201/091004/2019 M, Tanggal 03 Jumadil Akhir 1440 H / 08 Februari 2019 M, sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar **Sarjana Ekonomi** pada Program Studi Manajemen S1, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

06 Jumadil Akhir 1440 H

Makassar, _____

11 Februari 2019 M

PANITIA UJIAN

1. Pengawas Umum : Prof. Dr. H. Abd. Rahman Rahim, SE., MM (.....)
(Rektor Unismuh Makassar)
2. Ketua : Ismail Rasulong, SE., MM (.....)
(Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
3. Sekretaris : Dr. Agus Salim HR, SE., MM (.....)
(WD I Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
4. Penguji : 1. Dr. Agus Salim HR, SE., MM (.....)
2. Samsul Rizal, SE., MM (.....)
3. Aulia, S.IP., M.Si.M (.....)
4. Nurinaya, ST., MM (.....)

Disahkan Oleh,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar

Ismail Rasulong, SE., MM
NBM : 903078



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Jl. Sultan Alauddin No. 259 Gedung Iqra Lt. 7 Tel. (0411) 866972 Makassar

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

LEMBAR PENGESAHAN

Skripsi atas Nama Lalu Hasis Mansari, Nim : 105720465814, diterima dan disahkan oleh Panitia Ujian Skripsi berdasarkan Surat Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar Nomor : 0001/SK-Y/61201/091004/2019 M, Tanggal 03 Jumadil Akhir 1440 H / 08 Februari 2019 M, sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar **Sarjana Ekonomi** pada Program Studi Manajemen S1, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.

06 Jumadil Akhir 1440 H

Makassar, -----

11 Februari 2019 M

PANITIA UJIAN

1. Pengawas Umum : Prof. Dr. H. Abd. Rahman Rahim, SE., MM (.....)
(Rektor Unismuh Makassar)
2. Ketua : Ismail Rasulong, SE., MM (.....)
(Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
3. Sekretaris : Dr. Agus Salim HR, SE., MM (.....)
(WD I Fakultas Ekonomi dan Bisnis)
4. Penguji : 1. Dr. Agus Salim HR, SE., MM (.....)
2. Samsul Rizal, SE., MM (.....)
3. Aulia, S.IP., M.Si.M (.....)
4. Nurinaya, ST., MM (.....)

Disahkan Oleh,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Makassar

Ismail Rasulong, SE., MM
NBM : 903078

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Syukur Alhamdulillah sembah sujud sertasyukurkepada Allah
subhanahuwata'ala. Ataskarunia dan kemudahan yang
Engkauberikanakhirnyaskripsiiniidapatselesai. Sholawat dan
salamselaluterlimpakankepadabagindaRasulullah *shallallahu*
'alaihiwasallam. Merupakan nikmat yang
tiadaternilaimanaka penulis dapat menyelesaikan skripsi yang
berjudul "**Pengaruh *Hard Skill* dan *Soft Skill* terhadap Kinerja Pegawai di SMP
Negeri 3 Camba Kab. Maros**" yang
disusun sebagai syarat akademis dalam menyelesaikan Program Sarjana (S1) pada
Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah
Makassar.

Teristimewa dan
terutama penulis sampaikan ucapan terima kasih kepada kedua orang
tua penulis bapak..... dan ibu..... yang senantiasa memberikan harapan,
semangat, perhatian, kasih sayang dan doa tulus tanpa pamrih. Dan adik tercinta
yang senantiasa mendukung dan memberikan semangat hingga akhir studi. Serta
seluruh keluarga besar atas segala pengorbanan, dukungan dan doa restu yang
telah diberikan demi keberhasilan penulis dalam menuntut ilmu. Semoga apa yang
telah mereka berikan kepada penulis menjadi ibadah dan cahaya penerang kehidupan
di dunia dan di akhirat.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak mungkin terselesaikan tanpa dukungan,
an, bimbingan, bantuan, serta doa dari berbagai pihak selama penyusunan

skripsi.

Pada

kesempatan ini penulis dengan segala kerendahan hati mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. H. Abd. Rahman Rahim, SE., MM Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.
2. Bapak Ismail Rasulong, SE., MM Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Bapak Muh. Nur Rasyid, SE., MM selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.
4. Bapak Dr. Andi Mappatempo, SE., MM selaku Pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktunya membimbing dan mengarahkan penulis sehingga skripsi selesai dengan baik.
5. Ibu Muchriana Muchran, SE., M.Si., Ak selaku Pembimbing II yang telah berkenan membantuselama dalam penyusunan skripsi hingga ujian skripsi.
6. Bapak/Ibu dan Asisten Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar yang takkenallelah banyak memberikan ilmu kepada penulis selama mengikuti kuliah.
7. Segenap Staf dan Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar.
8. Seluruh responden yang telah relameluangkan waktu untuk penulis, terimakasih atas kerjasamanya.
9. Sahabat-sahabatku Marwa dan Reski Ayu, terimakasih untuk persahabatan yang telah kalian berikan kepada ku, terimakasih untuk semua nasehat, perhatian yang telah kalian berikan untuk ku, kalian

memberikan warna dalam hidupku, akusayang kalian dan semogapersahabatankitaakanterusberlanjutselamanya.

10. Teman-teman seperjuangan kulfu, Kiki, Atti, Nirmala dan teman-teman yang lain yang selalumemberikanbantuandalammenyelesaikanskripsi.

11. Teman-temansatukelaskuManajemen 1-14, terimakasihassegalakenanganselamakuliah.

12. Pihak-pihak yang tidakbisadisebutkansatupersatu yang telahmemberikanbantuanbaiksecaralangsungmaupuntidaklangsung.

Penulissangatmenyadaribahwaskripsiinimasihsangattjauhdarikesempurnaan.Kritik dan saran sangatdiharapkanuntukkesempurnaanpenelitian di masa datang.

Mudah-mudahanskripsi yang sederhanainidapatbermanfaatbagisemuapihakutamanyakepadaAlmamaterKampusBiruUniversitas Muhammadiyah Makassar.

Billahi Fi SabililHaq, FastabiqulKhairat, Wassalamu 'AlaikumWarahmatullahiWabarakatuh.

Makassar, 30 September
2018

Penulis

ABSTRAK

Lalu Hasis Mansari, Tahun 2019 **Pengaruh *Hard Skill* dan *Soft Skill* terhadap Kinerja Pegawai di SMP Negeri 3 Camba Kabupaten Maros**, Skripsi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar. Dibimbing oleh Bapak Andi Jam'an dan Ibu Sitti Marhumi.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *hard skill* dan *soft skill* terhadap kinerja pegawai di SMP Negeri 3 Camba Kabupaten Maros. Populasi penelitian ini adalah 35 orang. Metode pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh. Teknik pengumpulan data yang dilakukan adalah kuesioner. Analisis data dilakukan dengan regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *hard skill* tidak berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai sedangkan *soft skill* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

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

ABSTRACT

Lalu Hasis Mansahri, 2019 Effect of Hard Skill and Soft Skill on the Performance of Employees at 3 Camba Middle School at Maros Regency, Thesis Management Study Program, Faculty of Economics and Business, University of Muhammadiyah Makassar. Supervised by Mr. Andi Jam'anand Mrs. Sitti Marhumi.

This study aims to determine the effect of hard skills and soft skills on the performance of employees in 3 Camba Public Middle School in Maros Regency. The study population was 35 people. The sampling method uses saturated samples. Data collection techniques carried out are questionnaires. Data analysis is done by multiple linear regression. The results showed that hard skills had no significant positive effect on employee performance while soft skills had a significant positive effect on employee performance.

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

DAFTAR ISI

SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iv
HALAMAN PERSETUJUAN	v
HALAMAN PENGESAHAN	vi
KATA PENGANTAR	vii
ABSTRAK	x
<i>ABSTRACT</i>	xi
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR GAMBAR	xvii
DAFTAR LAMPIRAN	xviii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah.....	4
C. Tujuan Penelitian	5
D. Manfaat Penelitian.....	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	7
A. Pengertian Manajemen Sumberdaya Manusia	7
B. Pengertian <i>Hard Skill</i> dan <i>Soft Skill</i>.....	8
1. Pengertian <i>Hard Skill</i>.....	8
2. Pengertian <i>Soft Skill</i>.....	2
C. Kinerja Pegawai.....	13
D. Hubungan <i>Hard Skill</i> dan <i>Soft Skill</i> dengan Kinerja	

	Pegawai	15
	E. Tinjauan Empiris	16
	F. Kerangka Pikir	18
	G. Hipotesis	18
BAB III	METODE PENELITIAN	18
	A. Jenis Penelitian	18
	B. Lokasi dan Waktu Penelitian	18
	C. Definisi Operasional Variabel	19
	D. Teknik Pengumpulan Data	20
	E. Populasi dan Sampel	21
	1. Populasi	21
	2. Sampel	21
	F. Metode Analisis Data	22
	1. Uji Validitas	22
	2. Uji Reliabilitas	22
	3. Analisis Regresi Linear Berganda	24
	4. Uji t	25
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	26
	A. Gambaran Umum Objek Penelitian	26
	1. Sejarah Singkat SMPN 3 Camba	26
	2. Visi dan Misi SMPN 3 Camba	27
	3. Tujuan	28
	4. Struktur Organisasi SMPN 3 Camba	29
	B. Hasil Penelitian	30
	1. Karakteristik Responden	30

a.	Jenis Kelamin	30
b.	Usia	30
c.	Pendidikan Terakhir	31
2.	Uji Validitas dan Reliabilitas Data	32
a.	Uji Validitas	32
b.	Uji Reliabilitas	33
c.	Analisis Deskriptif Variabel <i>Hard Skill</i>	34
d.	Analisis Deskriptif Variabel <i>SoftSkill</i>	36
e.	Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Pegawai	39
3.	Analisis Regresi Linear Berganda	43
4.	Uji t.....	44
C.	Pembahasan	46
1.	Deskripsi Data	46
a.	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	46
b.	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	46
c.	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	47
d.	Tanggapan Responden terhadap Pertanyaan Variabel <i>Hard Skill</i>	47
e.	Tanggapan Responden terhadap Pertanyaan Variabel <i>SoftSkill</i>	47
f.	Tanggapan Responden terhadap Pertanyaan Variabel Kinerja Pegawai	48
2.	Pengaruh Parsial <i>Hard Skill</i> (X1) dan <i>Soft Skill</i> (X2)	

	terhadap Kinerja Pegawai (Y)	48
BAB V	PENUTUP	50
	A. Kesimpulan.....	50
	B. Saran.....	50
	DAFTAR PUSTAKA	52
	LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Tinjauan Empiris	16
Tabel 3.1 Defenisi Operasional Variabel	20
Tabel 3.2 Skala Likert	24
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	30
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	30
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	31
Tabel 4.4 Rangkuman Tes Validitas <i>Hard Skill</i> dan <i>Soft Skill</i> terhadap Kinerja Pegawai	32
Tabel 4.5 Hasil Uji Reliabilitas Variabel <i>Hard Skill</i>	33
Tabel 4.6 Hasil Uji Reliabilitas Variabel <i>Soft Skill</i>	33
Tabel 4.7 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai	34
Tabel 4.8 Tanggapan Responden terhadap Pertanyaan Variabel <i>Hard Skill</i>	34
Tabel 4.9 Tanggapan Responden terhadap Pertanyaan Variabel <i>Soft Skill</i>	37
Tabel 4.10 Tanggapan Responden terhadap Pertanyaan Variabel Kinerja Pegawai	40
Tabel 4.11 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda	43
Tabel 4.12 Hasil Perhitungan Uji t (secara parsial)	46

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pikir.....	18
Gambar 4.1 Struktur Organisasi	29

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....	56
Lampiran 2 Data Uji Validitas dan Reliabilitas.....	59
Lampiran 3 Tabulasi Data.....	62
Lampiran 4 Karakteristik Responden	63
Lampiran 5 Uji Validitas	64
Lampiran 6 Uji Reliabilitas	67
Lampiran 7 Analisis Regresi Linear Berganda.....	69

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Keberhasilan suatu instansi atau 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 (Nitta, 2013: 11).

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 masing-masing secara lebih efisien, efektif, dan produktif.

Salah satu penyebab turunnya kinerja karyawan dalam suatu instansi/organisasi, dikarenakan adanya ketidaksesuaian antara tingkat kemampuan yang dimiliki oleh para karyawan, dengan perkembangan kebutuhan dan dinamika permasalahan yang dihadapi oleh dunia kerja yang semakin kompetitif. Banyak pihak yang berpendapat bahwa diantara faktor-faktor yang mempengaruhi penurunan kemampuan karyawan adalah kurangnya perhatian instansi/organisasi dalam memberikan program pendidikan dan pelatihan yang sesuai bagi karyawannya (Turere, 2013: 11).

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 (Stepanus, 2014: 132).

Hard skills merupakan penguasaan ilmu pengetahuan, teknologi, dan keterampilan teknis yang berhubungan dengan bidang ilmunya. *Hardskill* 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 (Kadek, 2012: 1217).

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. (Widiastuty, 2014: 152).

Hard skills (keahlian teknis dan akademis) memang penting dalam sebuah pekerjaan. Namun jika tidak ditunjang dengan *soft skills* yang bagus, tak heran setelah 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 Asssocation 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* (Kadek, 2012: 1209).

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 (Rilman, 2013: 3).

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 (Dwi Fenni Oktaviani, 2014: 26).

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 (Purnami, 2013: 97).

Dari uraian diatas penulis tertarik untuk meneliti “**Pengaruh *Hard Skill* dan *Soft Skill* Terhadap Kinerja Pegawai di SMP Negeri 3 Camba Kabupaten Maros**”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, maka masalah pokok dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah *hard skill* berpengaruh terhadap kinerja pegawai di SMP Negeri 3 Camba Kab. Maros?
2. Apakah *soft skill* berpengaruh terhadap kinerja pegawai di SMP Negeri 3 Camba Kab. Maros?

3. Variabel manakah yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di SMP Negeri 3 Camba Kab.Maros?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian yang diajukan adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh *hard skill* terhadap kinerja pegawai pada SMP Negeri 3 Camba Kab.Maros.
2. Untuk mengetahui pengaruh *soft skill* terhadap kinerja pegawai pada SMP Negeri 3 Camba Kab.Maros.
3. Untuk mengetahui variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada SMP Negeri 3 Camba Kab.Maros.

D. Manfaat Penelitian

Sebagai kelanjutan dari tujuan penelitian tersebut diatas, maka penulis berharap penelitian ini dapat bermanfaat:

1. Bagi penulis, dengan adanya penyusunan skripsi ini akan diperoleh tambahan pengalaman dan pengetahuan dalam melakukan penelitian. Menambah wawasan dan pengetahuan tentang manajemen. Juga sekaligus sebagai wadah dalam mengaplikasikan antara teori dengan praktek-praktek dilapangan secara langsung.
2. Bagi pembaca, diharapkan hasil penelitian ini dapat dijadikan suatu karya ilmiah sebagai sumber bacaan yang bermanfaat dan juga sebagai bahan referensi pada penelitian berikutnya dan untuk menambah pengetahuan wawasan.

3. Bagi pendidikan, untuk menambah persediaan perpustakaan dan sebagai bahan referensi bagi peneliti terhadap masalah yang sama pada masa yang akan datang.
4. Bagi instansi, untuk mengetahui seberapa besar pengaruh *hard skill* dan *soft skill* pada pihak instansi terhadap kinerja pegawai.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan terjemahan dari *human resources*, namun ada pula ahli yang menyamakan sumber daya manusia dengan *manpower* (tenaga kerja). Bahkan sebagian orang menyetarakan pengertian sumber daya manusia dengan personal (personalia, kepegawaian, dan sebagainya).

Manajemen berasal dari kata kerja *to manage*, yang artinya mengurus, mengatur, melaksanakan dan mengelola. Sedangkan Sumber Daya Manusia merupakan salah satu sumber daya yang terdapat dalam organisasi, meliputi semua orang yang melakukan aktivitas. Maksudnya orang-orang yang merancang dan menghasilkan barang atau jasa, mengawasi mutu, memasarkan produk, mengalokasikan sumber daya financial, serta merumuskan seluruh strategi dan tujuan organisasi (Cardos Gomes, 2003: 1).

Manajemen sumber daya manusia (*Human resources management*) adalah suatu kegiatan pendayagunaan, pengembangan penilaian, pemberi balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok karyawan. Manajemen sumber daya manusia juga menyangkut desain dan implementasi sistem perencanaan, penyusunan karyawan, pengembangan karyawan, pengelolaan karir, evaluasi kinerja, kompensasi karyawan, dan hubungan ketenagakerjaan yang baik.

Manajemen sumber daya manusia melibatkan semua keputusan dari praktik manajemen yang mempengaruhi secara langsung sumber daya manusianya, orang-orang yang bekerja bagi organisasi. Manajemen sumber

daya manusia merupakan aktivitas-aktivitas yang dilaksanakan agar sumber daya manusia didalam organisasi dapat digunakan secara efektif guna mencapai berbagai tujuan.

B. Pengertian *Hard Skill* dan *Soft Skill*

1. Pengertian *Hard Skill*

Hard skill merupakan penguasaan ilmu pengetahuan, teknologi dan keterampilan teknis yang berhubungan dengan bidang ilmunya. Menurut Syawal (2010) *hard skill* yaitu berorientasi mengembangkan *intelligence quotient* (IQ). Dari kedua pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa *hard skill* merupakan kemampuan untuk menguasai ilmu pengetahuan teknologi dan keterampilan teknis dalam mengembangkan *intelligence quotient* yang berhubungan dengan bidangnya (Syawal, 2009: 4).

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, 2012: 14).

Hard skill menggambarkan perilaku dan keterampilan yang dapat dilihat mata (eksplisit). *Hard skill* adalah skill yang dapat menghasilkan sesuatu sifatnya *visible* dan *immediate*. Menurut Fachrunissa, kemampuan *hard skill* adalah semua hal yang berhubungan dengan pengayaan teori yang menjadi dasar pijakan analisis atau sebuah keputusan. *Hard skill* dapat dinilai dari *technical test* atau *practical test*. Menurut Santoso dan Fachrunissa, elemen *hard skill* dapat terlihat dari

intelligence quotient thinking yang mempunyai indikator kemampuan menghitung, menganalisa, mendisain, wawasan dan pengetahuan yang luas, membuat model dan kritis. *Soft skill* merujuk kepada indikator seperti kreativitas, sensitifitas, intuisi yang lebih terarah pada kualitas personal yang berada di balik perilaku seseorang (Hardi, 2010: 97).

Perusahaan cenderung memilih calon yang memiliki kepribadian lebih baik meskipun *hard skill*nya lebih rendah. Alasannya adalah memberikan pelatihan ketrampilan jauh lebih mudah dari pada pembentukan karakter. Hal tersebut menunjukkan bahwa *hard skill* merupakan faktor penting dalam bekerja, namun keberhasilan seseorang dalam bekerja biasanya lebih ditentukan oleh *soft skill*nya yang baik (Syawal, 2010: 6).

Berdasarkan pendapat beberapa para ahli, maka peneliti menggunakan pengukuran *hard skill* yang dikemukakan Nurhidayanti (2014: 26) sebagai berikut:

- a. Keterampilan teknis adalah kemampuan untuk menggunakan pengetahuan, metode dan teknik-teknik tertentu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan secara spesifik. Teknik adalah suatu cara kerja yang sistematis dan umum. Ia berfungsi sebagai alat untuk mencapai tujuan. Makin baik suatu metode dan teknik makin efektif pula dalam pencapaiannya. Tetapi, tidak ada satu metode dan teknik pun dikatakan paling baik/dipergunakan bagi semua macam pencapaiannya.
- b. Ilmu pengetahuan, yaitu seluruh usaha sadar untuk menyelidiki, menemukan, dan meningkatkan pemahaman manusia dari berbagai

segi kenyataan dalam alam manusia. Segi-segi ini dibatasi agar dihasilkan rumusan-rumusan yang pasti. Ilmu memberikan kepastian dengan membatasi lingkup pandangannya, dan kepastian ilmu-ilmu diperoleh dari keterbatasannya. Ilmu pengetahuan adalah upaya pencarian pengetahuan yang dapat diuji dan diandalkan, yang dilakukan secara sistematis menurut tahap-tahap yang teratur dan berdasarkan prinsip-prinsip serta prosedur tertentu (Horton, P,B., 2003: 78)

- c. Ilmu teknologi adalah suatu perilaku produk, informasi dan praktek-praktek baru 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 (Mardikanto, 2008: 90).

2. Pengertian *Soft Skill*

Softskills adalah sebuah istilah kemasyarakatan atau sosiologi untuk menunjukkan tingkat 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 Skills* merupakan komplemen dari *hardskills* (IQ seseorang) yang merupakan syarat dari sebuah pekerjaan. *Soft skills* merupakan keterampilan dan kecakapan hidup,

baik dengan diri sendiri, berkelompok atau bermasyarakat serta dengan Sang Pencipta. Secara garis besar *soft skills* merupakan gabungan kemampuan intrapersonal dan kemampuan interpersonal (Purnami, 2013: 99).

Konsep tentang *soft skills* sebenarnya merupakan pengembangan dari konsep yang selama ini kita kenal dengan istilah kecerdasan emosional (*emotional intelligence*). Tingkat IQ atau kecerdasan intelektual seseorang umumnya tetap, sedangkan EQ atau kecerdasan emosi dapat terus ditingkatkan. *Soft skills* merupakan keterampilan dan kecakapan hidup, baik untuk sendiri, berkelompok, atau bermasyarakat, serta dengan sang pencipta. Selibhnya dengan mempunyai *soft skills* membuat keberadaan seseorang akan semakin terasa di masyarakat. Keterampilan akan berkomunikasi, keterampilan emosional, keterampilan bahasa, keterampilan berkelompok, memiliki etika dan moral, santun, dan keterampilan spiritual. *Soft skills* 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 skills* yang dimiliki oleh setiap orang dengan jumlah dan kadar yang berbeda-beda yang dipengaruhi oleh kebiasaan berfikir, berkata, bertindak dan bersikap (Aji, 2013: 11).

Secara garis besar *soft skill* digolongkan dalam dua kategori yaitu kemampuan seseorang dalam mengatur dirinya sendiri (*intrapersonal skill*) dan kemampuan seseorang dalam berhubungan dengan orang lain (*interpersonal skill*) yang termasuk dalam

interpersonal skill adalah ketrampilan komunikasi, ketrampilan motivasi, ketrampilan kepemimpinan, ketrampilan *self marketing*, ketrampilan presentasi, kesadaran politik, memanfaatkan keberagaman, orientasi pelayanan, empati, manajemen konflik dan kerjasama tim. Sedangkan *intrapersonal skill* terdiri dari transformasi karakter, transformasi keyakinan, manajemen perubahan, manajemen stress, manajemen waktu, proses berpikir kreatif, tujuan pengaturan dan tujuan hidup, percaya diri, penilaian sifat, diri dan preferensi, kesadaran emosional, kelayakan dan proaktif. (Widiastuty, 2014: 153).

Soft skills 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 *softskills* yang baik akan mencerminkan kemampuan yang melebihi dari kapasitas sebagai tenaga kerja. 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 skills* penting untuk dikuasai karena diperlukan oleh seseorang untuk mengembangkan dirinya dalam melakukan pekerjaan (Hamida, 2012: 144).

Soft skills merupakan kompetensi yang bersifat nonteknis yang menunjuk pada karakteristik kepribadian. Hal tersebut tampak pada perilaku seseorang, baik saat berinteraksi dalam situasi sosial,

kemampuan berbahasa, kebiasaan diri, ataupun sifat-sifat penting untuk mendukung perilaku optimis. *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 bila problem tersebut belum terselesaikan, dengan demikian, *soft skills* merupakan kekuatan diri untuk berubah ataupun untuk mengatasi berbagai persoalan kerja (Hamida, 2012: 144).

C. Kinerja Pegawai

Pegawai merupakan asset utama organisasi dan mempunyai peran yang strategis didalam organisasi yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas organisasi. Dengan motivasi kerja yang tinggi, pegawai akan bekerja lebih giat di dalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya dengan motivasi kerja yang rendah pegawai tidak mempunyai semangat bekerja, mudah menyerah, dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Untuk menciptakan kinerja yang tinggi, dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi Sumber Daya Manusia yang dimiliki oleh pegawai guna menciptakan tujuan organisasi. Kinerja mengacu pada prestasi kerja karyawan diukur berdasarkan standar atau kriteria yang telah ditetapkan organisasi. Pengelolaan untuk mencapai kinerja pegawai yang sangat tinggi terutama untuk meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan (Yanti, dkk. 2010: 1-2).

Kinerja dalam bahasa indonesia sebenarnya terjemahan secara bebas dari kata "*performance*". Kinerja dalam arti yang agak terbatas sering digunakan

untuk mengukur pencapaian kerja seseorang seperti tugas yang diberikan kepada seseorang dalam organisasi. Dalam hal ini sebenarnya terdapat hubungan yang erat antara kinerja perorangan (*individual performance*) dengan kinerja lembaga (*corporate performance*). Dengan kata lain, bila kinerja pegawai baik, maka kemungkinan besar kinerja perusahaan juga baik.

Istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Secara definitif Bernardin dan Russel, menjelaskan kinerja merupakan catatan *outcome* yang dihasilkan dari fungsi pegawai tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama periode waktu tertentu. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan sehingga mereka mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada instansi atau organisasi termasuk kualitas pelayanan yang disajikan (Surya, 2010: 54).

Definisi kinerja menurut Mangkunegara, (2001) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya Anwar Prabu (2009). Sedangkan menurut Mangkunegara (2004), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja juga merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya (Yanti, dkk. 2010: 8).

Menurut Yanti, dkk (2010: 9), terdapat beberapa jenis-jenis penilaian kinerja yaitu:

1. Penilaian hanya oleh atasan
2. Penilaian oleh kelompok lini
3. Penilaian oleh kelompok staf
4. Penilaian melalui keputusan komite
5. Penilaian berdasarkan peninjauan lapangan
6. Penilaian oleh bawahan dan sejawat.

D. Hubungan *Hard Skill* dan *Soft Skill* dengan Kinerja Pegawai

Soft Skill dan Hard Skill merupakan dua hal yang saling melengkapi. Keduanya sangat penting bagi kesuksesan di lingkungan kerja. Dunia kerja saat ini membutuhkan sumber daya yang terampil, sebagai seorang pegawai dituntut untuk mempunyai keahlian *Hard Skill* yang tinggi, *Hard skill* merupakan keahlian yang dimiliki pegawai sebagai persyaratan untuk memenuhi kebutuhan instansi, selain harus memiliki keahlian, di era persaingan yang ketat ini juga dituntut untuk memiliki *Soft skill* yaitu ketrampilan seseorang dalam berhubungan dengan orang lain (*interpersonal skill*) dan ketrampilan seseorang dalam mengatur dirinya sendiri (*intrapersonal skill*), Baik *Hard skills* maupun *Soft skills* merupakan

prasyarat kesuksesan seorang pegawai atau karyawan dalam menempuh kehidupan. Karena *Hard skills* ditekankan pada aspek kognitif dan keahlian khusus menurut disiplin keilmuan tertentu, sedangkan *soft skills* merupakan perilaku *personal* dan *interpersonal skill* yang diperlukan untuk mengembangkan dan mengoptimalkan kinerja seorang manusia (Basir, 2011: 46).

E. Tinjauan Empiris

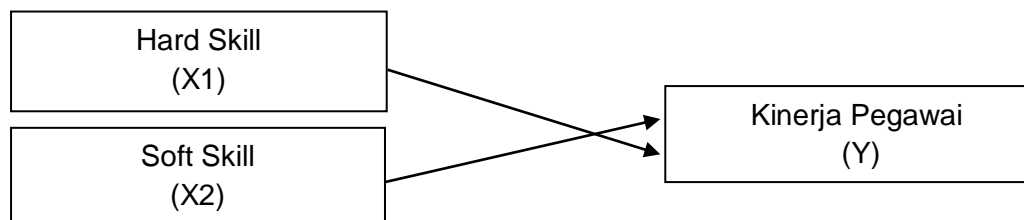
Tabel 2.1 Tinjauan Empiris

NO	NAMA	JUDUL	HASIL
1.	Rahayu Widayanti	Pengaruh Hard skill dan Soft skill terhadap kinerja karyawan (Studi pada PT. Telkom Kandatel Malang)	<p>1.Hard skill (X1) dan soft skill (X2) secara bersama berpengaruh secara nyata terhadap kinerja karyawan. Walaupun hanya dua variabel yang digunakan dalam penelitian ini, akan tetapi tingkat pengaruh yang ditunjukkan adalah 47,8%. Ini membuktikan bahwa baik hard skill ataupun soft skill mempunyai pengaruh yang besar terhadap kinerja karyawan.</p> <p>2.Hard skill (X1) dan soft skill (X2) secara parsial berpengaruh secara nyata terhadap kinerja karyawan. Pengaruh yang ditunjukkan oleh kedua variabel tersebut cukup besar. Variabel hard skill mempunyai pengaruh sebesar 0,446 sementara soft skill mempunyai pengaruh sebesar 0,336. Besarnya pengaruh tersebut menjadi bukti bahwa baik hard skill ataupun soft skill sangat dibutuhkan oleh karyawan untuk dapat melakukan pekerjaannya dengan maksimal.</p>

2.	Tegar Azizul Hakim Iskandar, Budi Nurhardjo, N. G. Krishnabudi	Pengaruh <i>Hard Skill</i> dan <i>Soft Skill</i> Terhadap Kecenderungan Keinginan Pemilihan Bidang Kerja Melalui Kepercayaan Diri Mahasiswa (Studi Pada Mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Jember)	<p>1. <i>Hard skill</i> (X1) berpengaruh signifikan dan dominan terhadap kepercayaan diri (Z) mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dengan arah positif;</p> <p>2. <i>Soft skill</i> (X2) berpengaruh signifikan terhadap kepercayaan diri (Z) mahasiswa tingkat akhir Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dengan arah positif;</p> <p>3. <i>Hard skill</i> (X1) berpengaruh signifikan dan dominan terhadap kecenderungan keinginan pemilihan bidang kerja (Y) di bidang wirausaha pada mahasiswa tingkat akhir Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dengan arah positif.</p> <p>4. <i>Soft skill</i> (X2) berpengaruh signifikan terhadap kecenderungan keinginan pemilihan bidang kerja (Y) di bidang wirausaha pada mahasiswa tingkat akhir Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dengan arah positif.</p> <p>5. <i>Hard skill</i> (X1) berpengaruh dominan terhadap kecenderungan keinginan pemilihan bidang kerja (Y) di bidang wirausaha pada mahasiswa melalui kepercayaan diri (Z) mahasiswa tingkat akhir Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi;</p> <p>6. <i>Soft skill</i> (X2) berpengaruh terhadap kecenderungan keinginan pemilihan bidang kerja (Y) di bidang wirausaha pada mahasiswa melalui kepercayaan diri (Z) mahasiswa tingkat akhir</p>
----	--	--	---

			Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi; 7. Kepercayaan diri (Z) berpengaruh signifikan terhadap kecenderungan pemilihan bidang kerja (Y) di bidang wirausaha pada mahasiswa tingkat akhir Jurusan ManajemenFakultas Ekonomi dengan arah positif.
--	--	--	---

F. Kerangka Pikir



Gambar 2.1 Kerangka Pikir

G. Hipotesis

Hipotesis adalah dugaan sementara yang harus dibuktikan kebenarannya melalui data empiris yang valid. Dalam penelitian ini, Hipotesis yang dirumuskan adalah dugaan sementara dari perumusan masalah yang telah dirumuskan sebelumnya, yaitu :

1. Diduga *hard skill* berpengaruh terhadap kinerja pegawai di SMP Negeri 3 Camba Kab.Maros.
2. Diduga *soft skill* berpengaruh terhadap kinerja pegawai di SMP Negeri 3 Camba Kab.Maros.
3. Diduga Variabel *soft skill* yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di SMP Negeri 3 Camba Kab.Maros.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif, dimana jenis penelitian ini merupakan dugaan tentang adanya sebab akibat dalam populasi yang akan diuji. Penelitian deskriptif adalah hubungan yang bersifat sebab akibat, dimana variabel independen mempengaruhi variabel dependen (Sugiyono, 2012:37).

Metode yang digunakan dalam penelitian menggunakan metode penelitian kuantitatif. Menurut Gozali dan Nasehudin (2012:56) metode penelitian kuantitatif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui salah satu aspek dari sasaran penelitian secara meluas walaupun pengumpulan datanya menggunakan teknik pengambilan sampel.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian ini akan dilaksanakan di SMP Negeri 3 Camba Kabupaten Maros yang beralamat di Jl. Pendidikan No.7, Cempaniga Kecamatan Camba Kabupaten Maros. Sedangkan waktu penelitian April sampai Mei 2018.

C. Defenisi Operasional Variabel

Defenisi Operasional variabel digunakan agar tidak menimbulkan penafsiran ganda yaitu dengan memberikan batasan terhadap variabel-variabel yang di gunakan dalam penelitian.

Tabel 3.1 Defenisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator
1	Hard Skill(X1)	<i>Hard skill</i> adalah pengetahuan dan kemampuan teknis yang dimiliki seseorang.	1.Keterampilan Teknis 2.Ilm pengetahuan 3.Ilm teknologi
2	Soft Skill(X2)	<i>Soft skills</i> merupakan keterampilan dan kecakapan hidup, baik untuk sendiri, berkelompok, atau bermasyarakat, serta dengan sang pencipta.	1.Kemampuan berkomunikasi dengan baik 2.Kemampuan bernegosiasi 3.kemampuan beradaptasi 4.Kejujuran 5.Tanggung jawab 6.Ulet / gigih
3	Kinerja Pegawai(Y)	Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.	1.Kualitas 2.Kuantitas 3.Ketepatan waktu 4.Efektivitas 5.Kemandirian

D. Teknik Pengumpulan Data

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

1. Kuesioner

Kuisisioner, adalah seperangkat pertanyaan yang disusun untuk diajukan kepada responden. Kuisisioner ini dimaksudkan untuk memperoleh informasi tertulis dari responden mengenai *hard skill*, *soft skill*, dan kinerja pegawai. Data kuisisioner dikumpulkan secara langsung, hal ini dilakukan untuk mendapatkan data yang benar-benar objektif. Data kuisisioner bersifat tertutup, yakni pertanyaan dibuat sedemikian rupa sehingga jawaban responden terbatas pada salah satu alternatif jawaban yang disediakan.

2. Wawancara

Wawancara yaitu pengumpulan informasi dengan jalan bertanya langsung pada pihak terkait sehingga memudahkan pengumpulan data baik primer maupun sekunder. Hal ini dilakukan untuk mendapatkan informasi yang tidak bisa digali dengan kuisioner.

3. Observasi

Observasi yaitu cara pengumpulan data dengan melakukan pengamatan langsung pada objek penelitian.

4. Dokumentasi

mengumpulkan informasi dengan mempelajari sumber data tertulis yang dilakukan untuk memperoleh data sekunder yang ada kaitannya dengan penelitian yang dilakukan, misalnya struktur organisasi, jumlah pegawai.

E. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek dan subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan peneliti untuk mempelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2013:72). Populasi dari penelitian ini adalah seluruh pegawai pada SMP Negeri 3 Camba Kab. Maros yang berjumlah 35 orang.

2. Sampel

Sampel adalah sebagian dari populasi yang menjadi sumber data yang sebenarnya dalam suatu penelitian Nawawi (2013:100). Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel

jenuh. Sampel jenuh yaitu suatu teknik penarikan sampel digunakan apabila keseluruhan anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini dilakukan apabila jumlah anggota populasi relatif kecil yaitu kurang dari 35 orang. Istilah lain dari sampling ini adalah sensus dimana anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Menurut Arikunto (2002: 104) mengemukakan bahwa untuk menetapkan sampel adalah apabila jumlah sampel kurang dari 100 maka yang menjadi sampel adalah keseluruhan dari populasi yang ada.

F. Metode Analisis Data

Dalam mengelola data yang ada, setelah peneliti mengumpulkan data, baik dari lokasi penelitian maupun dari literatur-literatur lainnya dan dari hasil kepustakaan, maka penulis menggunakan metode, sebagai berikut:

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 koefisien korelasi $\geq 0,30$, maka item pertanyaan tersebut dinyatakan valid (Sugiyono, 2008:78).

2. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas dilakukan untuk mengetahui konsistensi hasil pengukuran variable, suatu instrumen dikatakan reliable apabila memiliki nilai Cronbach Alpha lebih besar dari 0,60. Adapun rumus koefisien reliabilitas Alpha Cronbach adalah sebagai berikut:

$$r = \frac{K}{k-1} \left(1 - \frac{\sum \sigma_i^2}{\sigma^2}\right)$$

Keterangan:

r = Koefisien reliabilitas yang dicari

K = Jumlah butir pertanyaan

σ_i^2 = Varians butir-butir pertanyaan

σ^2 = Varians skortes

Pada penelitian ini menggunakan analisis data statistik dimana salah satu fungsi pokok statistik adalah menyederhanakan data penelitian yang amat besar jumlahnya menjadi informasi yang lebih sederhana dan lebih mudah untuk dapat dipahami.

a. Pengukuran Variabel

Dalam penelitian ini, data dihimpun dan dikumpulkan melalui beberapa metode, salah satunya dengan menggunakan *Skala Likert*, yaitu melalui daftar pertanyaan dan setiap pertanyaan (indikator) yang diajukan sebagai alat ukur. Dengan indikator *Skala Likert* dimana jawaban atas kuesioner diberikan bobot.

Alternatif jawaban dalam penelitian ini memakai *skala likert*. Sokardi (2007: 146) menyatakan bahwa *skala likert* ini telah banyak digunakan oleh para peneliti guna untuk memastikan sikap seseorang. Skala ini menilai sikap atau tingkah laku yang diinginkan oleh para peneliti dengan cara mengajukan beberapa pertanyaan kepada responden.

Dengan *skala likert* menurut Sugiyono (2006: 134-135) variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel,

kemudian indikator dijadikan titik tolak untuk menyusun item-item instrument yang dapat berupa pernyataan dan pertanyaan.

Tabel 3.2 Skala Likert

Pernyataan	Bobot
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Kurang Setuju (KS)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Sugiyono (2006:134)

b. Analisis Statistik Deskriptif

Analisis ini digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi, (Sugiyono, 2005: 95).

3. 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:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana :

Y = Kinerja Pegawai

a = Konstanta

X_1 = *Hard skill*

X_2 = *Soft skill*

b_1, b_2 = koefisien parsial

e = kesalahan (*error*)

4. Uji t

Uji t adalah uji yang digunakan untuk mengetahui pengaruh setiap variabel independen terdiri dari Kepemimpinan Partisipatif dan Delegatif berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hipotesis yang akan diuji sebagai berikut :

H_0 : Tidak adanya pengaruh antara variabel independen dari variabel dependen.

H_1 : Ada pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.

Taraf uji $\alpha = 0,05$

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Obyek Penelitian

1. Sejarah Singkat SMPN 3 Camba

SMP Negeri3 Camba Kabupaten Maros yang beralamatkan di Jl. Pendidikan No. 7 atau lebih tepatnya di Kelurahan Cempniga Kecamatan Camba. Didirikan berdasarkan SK. Kelembagaan NOS. 98/SK/B/III/65.66 pada tanggal 20 Juli 1965 atas permintaan warga atau masyarakat dan persetujuan pihak sekolah maka segeralah meminta izin atau mengajukan ke Dinas. Atas usaha dan kerjasama yang baik atas perjuangan beberapa guru komite dan masyarakat, Maka berdirilah bangunan tempat belajar tersebut pada tahun 1965 dengan nomor statistic 201190104004. SMP Negeri 3 Camba memiliki luas tanah 7380 m dan bersertifikat atas nama SMPN 3 Camba.

Pada tanggal 14 Mei 2013 bangunan SMP Negeri 3 Camba berdasarkan SK kepala sekolah No. 369/KPTC/820/V/2013 telah di renovasi dengan sebaik mungkin dilaksanakan swakelola oleh panitia kegiatan dengan melibatkan masyarakat sekitar. Untuk mewujudkan transparansi kepada masyarakat panitia kegiatan mengadakan sosialisasi terlebih dahulu tentang kegiatan pembangunan atau rehabilitasi ruang kelas dan gedung sekolah dalam rapat wali murid. Disamping itu panitia kegiatan membuat papan informasi yang berisi tentang jenis kegiatan yang sedang di lakukan, besar dana yang di perlukan, sumber dana, pemberi dana subsidi dan jumlah dana yang di anggarkan dalam rehabilitasi bangun tersebut.

2. Visi dan Misi SMPN 3 Camba

a. Visi

“Terwujudnya lulusan yang beriman, berprestasi dan berbudaya”

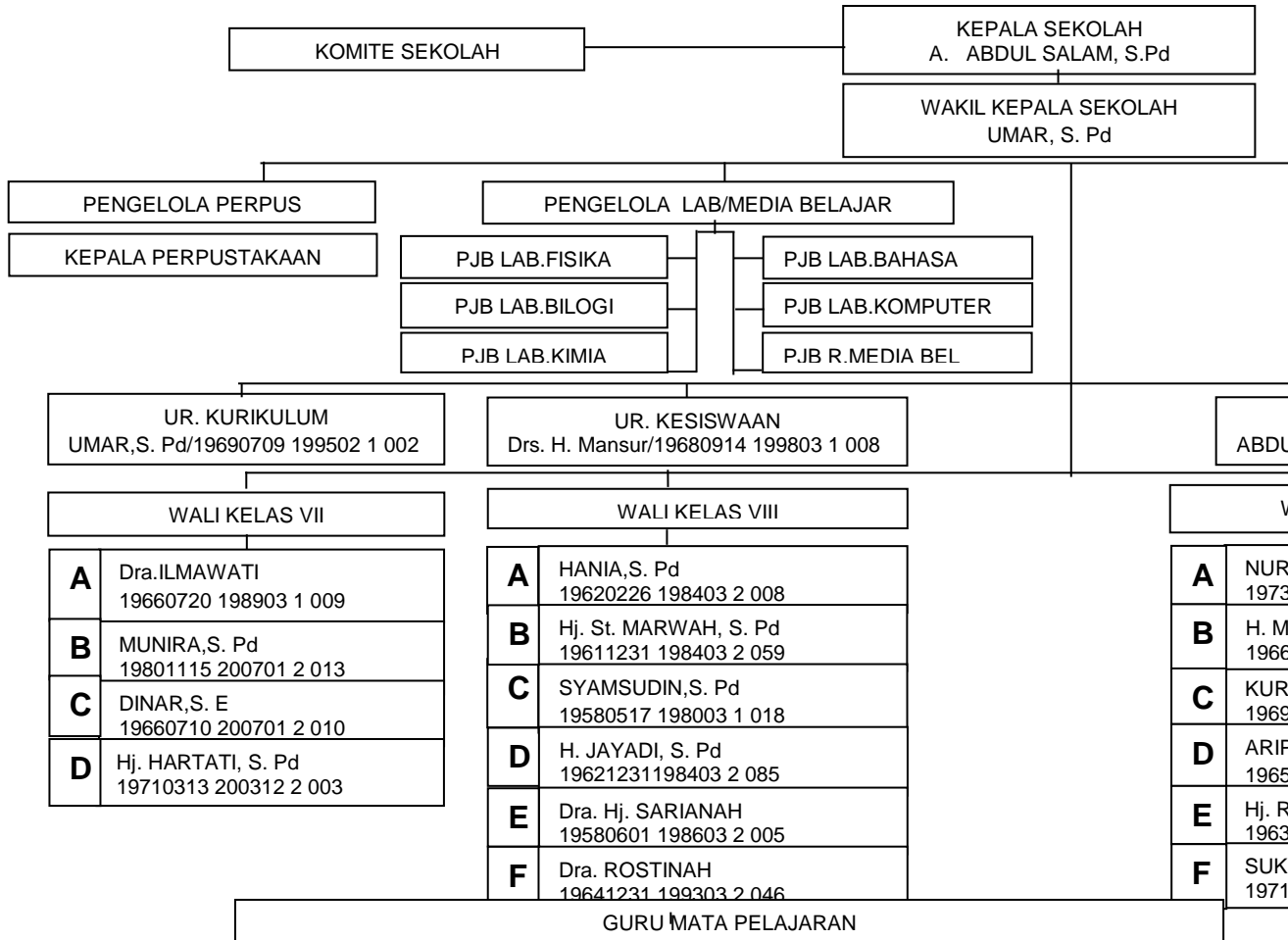
b. Misi

- 1) Melaksanakan pembelajaran secara efektif sehingga nilai rata-rata siswa meningkat.
- 2) Memperdayakan guru dan tenaga kependidikan lainnya sehingga menjadi guru/pegawai profesional dalam melaksanakan tugasnya.
- 3) Membiasakan siswa berkomunikasi Bahasa Inggris secara sederhana.
- 4) Menumbuhkan semangat belajar siswa dalam proses pembelajaran.
- 5) Mendorong dan membantu siswa mengembangkan bakat seni yang dimilikinya.
- 6) Menumbuhkan semangat bersaing dalam kegiatan olahraga permainan.
- 7) Menumbuhkan pemahaman siswa dalam melaksanakan nilai-nilai agama.
- 8) Menerapkan manajemen partisipatif dengan melibatkan seluruh warga dan komite sekolah dalam memelihara keamanan dan kenyamanan lingkungan dalam belajar.
- 9) Meningkatkan keterampilan pra vokasional.
- 10) Meningkatkan sarana dan prasarana.

3. Tujuan

- a. Sekolah mampu meningkatkan prestasi siswa.
- b. Sekolah mampu memenuhi/menghasilkan Dokumen KTSP dengan lengkap.
- c. Sekolah mampu memenuhi/menghasilkan perangkat kurikulum yang lengkap, mutakhir, dan berwawasan ke depan.

4. Struktur Organisasi SMPN 3 Camba



Gambar 4.1 Struktur Organisasi

B. Hasil Penelitian

1. Karakteristik Responden

Tujuan dari analisis deskriptif dalam penelitian ini yaitu untuk menganalisis data yang berhubungan dengan identitas responden yang meliputi jenis kelamin, usia, dan pendidikan terakhir.

a. Jenis Kelamin

Dalam klasifikasi ini jenis kelamin dapat dikelompokkan menjadi dua kelompok, seperti yang tercantum pada tabel berikut ini:

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
Laki-laki	13	37 %
Perempuan	22	63 %
Total	35	100 %

Sumber Data: Data Primer Diolah, 2018

Berdasarkan data tersebut semua responden adalah perempuan yaitu sebanyak 22 orang atau sebanyak (63%). Sedangkan responden laki-laki sebanyak 13 orang atau sebanyak (37%). Ini berarti responden perempuan lebih banyak jumlahnya daripada responden laki-laki.

b. Usia

Dalam klasifikasi ini usia responden dibagi menjadi seperti yang tercantum pada tabel berikut ini:

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase (%)
20-30 Tahun	6	17 %
31-40 Tahun	10	29 %

41-50 Tahun	15	43 %
>50 Tahun	4	11 %
Total	35	100 %

Sumber Data: Data Primer Diolah, 2018

Berdasarkan data tersebut responden didominasi oleh responden dengan usia 20-30 tahun sebanyak 6 orang atau sebanyak (17%). Untuk responden dengan usia 31-40 tahun sebanyak 10 orang atau sebanyak (29%). Responden dengan usia 41-50 tahun sebanyak 15 orang atau sebanyak (43%). Sedangkan responden dengan usia >50 tahun sebanyak 4 orang atau sebanyak (11%). Dapat disimpulkan bahwa responden dengan usia 41-50 tahun lebih banyak jumlahnya dibandingkan rentang usia lainnya.

c. Pendidikan Terakhir

Responden berdasarkan pendidikan terakhir adalah salah satu data primer yang diolah peneliti bersumber dari kuesioner yang dibagikan kepada responden.

Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase (%)
S1	35	100%
Total	35	100%

Sumber Data: Data Primer Diolah, 2018

Berdasarkan data tersebut, dapat diketahui bahwa pendidikan terakhir para responden adalah tingkat S1 sebanyak 35 orang atau sebanyak (100%).

2. Uji Validitas dan Reliabilitas Data

a. Uji Validitas

Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik korelasi *Product Moment* dari Karl Pearson. Data dikatakan valid apabila hasil uji $r_{hitung} > r_{tabel}$. Menggunakan taraf signifikan 5% yaitu 0,334 dengan jumlah responden 35.

Tabel 4.4 Rangkuman Tes Validitas *Hard Skill* dan *Soft Skill* terhadap Kinerja Pegawai

Variabel	Butir	r (hitung)	r (tabel)	Status
<i>Hard Skill</i>	X1.1	0,761	0,334	Valid
	X1.2	0,717	0,334	Valid
	X1.3	0,570	0,334	Valid
	X1.4	0,638	0,334	Valid
	X1.5	0,722	0,334	Valid
<i>Soft Skill</i>	X2.1	0,578	0,334	Valid
	X2.2	0,647	0,334	Valid
	X2.3	0,671	0,334	Valid
	X2.4	0,467	0,334	Valid
	X2.5	0,773	0,334	Valid
	X2.6	0,417	0,334	Valid
	X2.7	0,749	0,334	Valid
Kinerja Pegawai	Y1	0,621	0,334	Valid
	Y2	0,716	0,334	Valid
	Y3	0,541	0,334	Valid
	Y4	0,723	0,334	Valid
	Y5	0,548	0,334	Valid
	Y6	0,760	0,334	Valid
	Y7	0,717	0,334	Valid

Sumber Data: Data Primer Diolah, 2018

Dari tabel tersebut dapat disimpulkan bahwa hasil uji validitas untuk pengaruh *Hard Skill* dan *Soft Skill* terhadap Kinerja Pegawai dinyatakan valid karena karena semua item yang memiliki r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} .

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis *Cronbach's Alpha*. Suatu kuesioner dikatakan reliabel apabila mempunyai $Alpha > 0,60$ (kriteria Nunnally, 1960). Hasil uji reliabilitas disajikan dalam tabel 4.5, tabel 4.6, dan tabel 4.7. Dapat dilihat bahwa seluruh butir pernyataan *Hard Skill* dan *Soft Skill* terhadap Kinerja Pegawai mempunyai nilai $Alpha > 0,60\%$ sehingga dapat disimpulkan bahwa alat ukur tersebut dinyatakan reliabel.

Tabel 4.5 Hasil Uji Reliabilitas Variabel *Hard Skill*

Crocbach's Alpha	N of Items
,705	5

Sumber Data: Data Primer Diolah, 2018

Dari hasil analisis tersebut didapat nilai *alpha* sebesar 0,705 atau 70,5% dari total item yaitu 5. Dilihat dari tabel 4.5 tersebut didapatkan nilai *Cronbach's Alpha* dari variabel pengaruh *Hard Skill* yang diuji nilainya lebih besar dari 60%, maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh *Hard Skill* memiliki nilai reliabilitas yang memenuhi syarat dan dinyatakan reliabel.

Tabel 4.6 Hasil Uji Reliabilitas Variabel *Soft Skill*

Crocbach's Alpha	N of Items
,732	7

Sumber Data: Data Primer Diolah, 2018

Dari hasil analisis tersebut didapat nilai *alpha* sebesar 0,732 atau 73,2% dari total item yaitu 7. Dilihat dari tabel 4.6 tersebut didapatkan nilai *Cronbach's Alpha* dari variabel pengaruh *Soft Skill* yang diuji nilainya lebih besar dari 60%, maka dapat

disimpulkan bahwa pengaruh *Soft Skill* memiliki nilai reliabilitas yang memenuhi syarat dan dinyatakan reliabel.

Tabel 4.7 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai

Crocbach's Alpha	N of Items
,782	7

Sumber Data: Data Primer Diolah, 2018

Dari hasil analisis tersebut didapat nilai alpha sebesar 0,782 atau 78,2% dari total item 7. Dilihat dari tabel 4.7 tersebut didapatkan nilai *Cronbach's Alpha* dari variabel pengaruh Kinerja Pegawai yang diuji nilainya lebih besar dari 60%, maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh Kinerja Pegawai memiliki nilai reliabilitas yang memenuhi syarat dan dinyatakan reliabel.

c. Analisis Deskriptif Variabel *Hard Skill*

Berdasarkan data yang terkumpul dari kuesioner tentang *Hard Skill*. Semakin banyak responden yang menjawab sangat setuju maka semakin baik *Hard Skill*. Berikut ini tabel yang menunjukkan frekuensi dari item-item variabel *Hard Skill*.

Tabel 4.8
Tanggapan Responden terhadap Pertanyaan Variabel *Hard Skill*

Pernyataan	Dimensi	Keterangan					Total
		SS	S	RR	TS	STS	
X1.1	Frequency	12	19	3	1	-	35
	Percent (%)	34	54	9	3	-	100
X1.2	Frequency	5	22	7	1	-	35
	Percent (%)	14	63	20	3	-	100
X1.3	Frequency	2	10	20	3	-	35
	Percent (%)	6	28	57	9	-	100

X1.4	Frequency	3	23	9	-	-	35
	Percent (%)	9	66	25	-	-	100
X1.5	Frequency	5	17	10	2	1	35
	Percent (%)	14	48	28	8	2	100

Sumber Data: Data Primer Diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.8 dapat dijelaskan bahwa tanggapan responden terhadap item-item pertanyaan pada variabel *Hard Skill* sebagai berikut:

- 1) Dari 35 responden yang memberikan tanggapan terhadap pertanyaan X1.1 “Memiliki anggapan yang positif terhadap pekerjaan”, terdapat 1 (3%) responden menyatakan tidak setuju, 3 (9%) responden menyatakan ragu-ragu, 19 (54%) responden menyatakan setuju, dan 12 (34%) responden menyatakan sangat setuju. Maka dapat dijelaskan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju.
- 2) Dari 35 responden yang memberikan tanggapan terhadap pertanyaan X1.2 “Semakin tinggi derajat kesamaan persepsi pegawai, maka semakin mudah mereka berkomunikasi”, terdapat 1 (3%) responden menyatakan tidak setuju, 7 (20%) responden menyatakan ragu-ragu, 22 (63%) responden menyatakan setuju, dan 5 (14%) responden menyatakan sangat setuju. Maka dapat dijelaskan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju.
- 3) Dari 35 responden yang memberikan tanggapan terhadap pertanyaan X1.3 “Selalu berpikir mengembangkan atau mengendalikan pekerjaan dengan nalar dan bukan dengan perasaan atau pengalaman”, terdapat 3 (9%) responden

menyatakan tidak setuju, 20 (57%) responden menyatakan ragu-ragu, 10 (28%) responden menyatakan setuju, dan 2 (6%) responden menyatakan sangat setuju. Maka dapat dijelaskan bahwa sebagian besar responden menyatakan ragu-ragu.

- 4) Dari 35 responden yang memberikan tanggapan terhadap pertanyaan X1.4 “Mampu mengenali setiap masalah ketika bekerja”, terdapat 9 (25%) responden menyatakan ragu-ragu, 23 (66%) responden menyatakan setuju, dan 3 (9%) responden menyatakan sangat setuju. Maka dapat dijelaskan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju.
- 5) Dari 35 responden yang memberikan tanggapan terhadap pertanyaan X1.5 “Dalam bekerja selalu menggunakan logika dalam menyelesaikan suatu masalah”, terdapat 1 (2%) responden menyatakan sangat tidak setuju, 2 (8%) responden menyatakan tidak setuju, 10 (28%) responden menyatakan ragu-ragu, 17 (48%) responden menyatakan setuju, dan 5 (14%) responden menyatakan sangat setuju. Maka dapat dijelaskan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju.

d. Analisis Deskriptif Variabel *Soft Skill*

Berdasarkan data yang terkumpul dari kuesioner tentang kinerja. Semakin banyak responden yang menjawab sangat setuju maka semakin baik kinerja. Berikut ini tabel yang menunjukkan frekuensi dari item-item variabel *Soft Skill*.

Tabel 4.9
Tanggapan Responden terhadap Pertanyaan Variabel *Soft Skill*

Pernyataan	Dimensi	Keterangan					Total
		SS	S	RR	TS	STS	
X2.1	Frequency	6	17	8	4	-	35
	Percent (%)	17	49	23	11	-	100
X2.2	Frequency	3	14	16	2	-	35
	Percent (%)	8	40	46	6	-	100
X2.3	Frequency	2	16	13	4	-	35
	Percent (%)	6	46	37	11	-	100
X2.4	Frequency	2	17	16	-	-	35
	Percent (%)	6	48	46	-	-	100
X2.5	Frequency	1	18	10	5	1	35
	Percent (%)	3	51	29	14	3	100
X2.6	Frequency	4	20	9	-	2	35
	Percent (%)	11	57	26	-	6	100
X2.7	Frequency	3	18	10	4	-	35
	Percent (%)	9	51	29	11	-	100

Sumber Data: Data Primer Diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.9 dapat dijelaskan bahwa tanggapan responden terhadap item-item pertanyaan pada variabel *Soft Skill* sebagai berikut:

- 1) Dari 35 responden yang memberikan tanggapan terhadap pertanyaan X2.1 "Dalam bekerja saya selalu berusaha menghasilkan hasil kerja yang baik", terdapat 4 (11%) responden menyatakan tidak setuju, 8 (23%) responden menyatakan ragu-ragu, 17 (49%) responden menyatakan setuju, dan 6 (17%) responden menyatakan sangat setuju. Maka dapat dijelaskan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju.

- 2) Dari 35 responden yang memberikan tanggapan terhadap pertanyaan X2.2 “Hasil kerja sesuai sesuai prosedur yang ditetapkan”, terdapat 2 (6%) responden menyatakan tidak setuju, 16 (46%) responden menyatakan ragu-ragu, 14 (40%) responden menyatakan setuju, dan 3 (8%) responden menyatakan sangat setuju. Maka dapat dijelaskan bahwa sebagian besar responden menyatakan ragu-ragu.
- 3) Dari 35 responden yang memberikan tanggapan terhadap pertanyaan X2.3 “Berusaha jujur dan tidak melakukan pekerjaan dengan berlaku curang”, terdapat 4 (11%) responden menyatakan tidak setuju, 13 (37%) responden menyatakan ragu-ragu, 16 (46%) responden menyatakan setuju, dan 2 (6%) responden menyatakan sangat setuju. Maka dapat dijelaskan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju.
- 4) Dari 35 responden yang memberikan tanggapan terhadap pertanyaan X2.4 “Dalam menyikapi perubahan, saya berusaha fleksibel dan beradaptasi”, terdapat 16 (46%) responden menyatakan ragu-ragu, 17 (48%) responden menyatakan setuju, dan 2 (6%) responden menyatakan sangat setuju. Maka dapat dijelaskan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju.
- 5) Dari 35 responden yang memberikan tanggapan terhadap pertanyaan X2.5 “Jika terdapat masalah dalam pekerjaan berupaya mencari solusinya dengan solusi yang terbaik”, terdapat 1 (3%) responden menyatakan sangat tidak setuju, 5

(14%) responden menyatakan tidak setuju, 10 (29%) responden menyatakan ragu-ragu, 18 (51%) responden menyatakan setuju, dan 1 (3%) responden menyatakan sangat setuju. Maka dapat dijelaskan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju.

- 6) Dari 35 responden yang memberikan tanggapan terhadap pertanyaan X2.6 “Bertanggungjawab terhadap pekerjaan yang diberikan”, terdapat 2 (6%) responden menyatakan sangat tidak setuju, 9 (26%) responden menyatakan ragu-ragu, 20 (57%) responden menyatakan setuju, dan 4 (11%) responden menyatakan sangat setuju. Maka dapat dijelaskan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju.
- 7) Dari 35 responden yang memberikan tanggapan terhadap pertanyaan X2.7 “Setiap pegawai mampu bekerja sama dalam menyelesaikan suatu masalah”, terdapat 4 (11%) responden menyatakan tidak setuju, 10 (29%) responden menyatakan ragu-ragu, 18 (51%) responden menyatakan setuju, dan 3 (9%) responden menyatakan sangat setuju. Maka dapat dijelaskan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju.

e. Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Pegawai

Berdasarkan data yang terkumpul dari kuesioner tentang kinerja. Semakin banyak responden yang menjawab sangat setuju maka semakin baik kinerja. Berikut ini tabel yang menunjukkan frekuensi dari item-item variabel kinerja pegawai.

Tabel 4.10
Tanggapan Responden terhadap Pertanyaan Variabel Kinerja
Pegawai

Pernyataan	Dimensi	Keterangan					Total
		SS	S	RR	TS	STS	
Y.1	Frequency	4	18	11	2	-	35
	Percent (%)	11	52	31	6	-	100
Y.2	Frequency	3	21	3	7	1	35
	Percent (%)	9	60	9	20	2	100
Y.3	Frequency	4	20	7	4	-	35
	Percent (%)	11	57	21	11	-	100
Y.4	Frequency	12	16	5	1	1	35
	Percent (%)	34	46	14	3	3	100
Y.5	Frequency	5	9	13	6	2	35
	Percent (%)	14	26	37	17	6	100
Y.6	Frequency	2	19	7	6	1	35
	Percent (%)	6	54	20	17	3	100
Y.7	Frequency	3	20	8	2	2	35
	Percent (%)	9	57	22	6	6	100

Sumber Data: Data Primer Diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.10 dapat dijelaskan bahwa tanggapan responden terhadap item-item pertanyaan pada variabel Kinerja Pegawai sebagai berikut:

- 1) Dari 35 responden yang memberikan tanggapan terhadap pertanyaan Y.1 "Mampu menyelesaikan tugas sebaik-baiknya dengan berusaha meminimalisasi kelalaian kerja", terdapat 2 (6%) responden menyatakan tidak setuju, 11 (31%) responden menyatakan ragu-ragu, 18 (52%) responden menyatakan setuju, dan 4 (11%) responden menyatakan sangat setuju. Maka dapat dijelaskan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju.

- 2) Dari 35 responden yang memberikan tanggapan terhadap pertanyaan Y.2 “Selalu berusaha untuk memanfaatkan waktu kerja secara maksimal untuk menyelesaikan pekerjaan”, terdapat 1 (2%) responden menyatakan sangat tidak setuju, 7 (20%) responden menyatakan tidak setuju, 3 (9%) responden menyatakan ragu-ragu, 21 (60%) responden menyatakan setuju, dan 3 (9%) responden menyatakan sangat setuju. Maka dapat dijelaskan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju.
- 3) Dari 35 responden yang memberikan tanggapan terhadap pertanyaan Y.3 “Pengetahuan akan pekerjaan dapat membantu saya dalam melakukan pekerjaan yang seobjektif mungkin”, terdapat 4 (11%) responden menyatakan tidak setuju, 7 (21%) responden menyatakan ragu-ragu, 20 (57%) responden menyatakan setuju, dan 4 (11%) responden menyatakan sangat setuju. Maka dapat dijelaskan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju.
- 4) Dari 35 responden yang memberikan tanggapan terhadap pertanyaan Y.4 “Selalu hadir tepat waktu sesuai dengan jadwal yang sudah ditetapkan”, terdapat 1 (3%) responden menyatakan sangat tidak setuju, 1 (3%) responden menyatakan tidak setuju, 5 (14%) responden menyatakan ragu-ragu, 16 (46%) responden menyatakan setuju, dan 12 (34%) responden menyatakan sangat setuju. Maka dapat dijelaskan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju.

- 5) Dari 35 responden yang memberikan tanggapan terhadap pertanyaan Y.5 “Selalu berusaha konsisten dalam melakukan pekerjaan”, terdapat 2 (6%) responden menyatakan sangat tidak setuju, 6 (17%) responden menyatakan tidak setuju, 13 (37%) responden menyatakan ragu-ragu, 9 (26%) responden menyatakan setuju, dan 5 (14%) responden menyatakan sangat setuju. Maka dapat dijelaskan bahwa sebagian besar responden menyatakan ragu-ragu.
- 6) Dari 35 responden yang memberikan tanggapan terhadap pertanyaan Y.6 “Setiap pegawai wajib mengikuti tata tertib yang berlaku”, terdapat 1 (3%) responden menyatakan sangat tidak setuju, 6 (17%) responden menyatakan tidak setuju, 7 (20%) responden menyatakan ragu-ragu, 19 (54%) responden menyatakan setuju, dan 2 (6%) responden menyatakan sangat setuju. Maka dapat dijelaskan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju.
- 7) Dari 35 responden yang memberikan tanggapan terhadap pertanyaan Y.7 “Selalu menerima kritik dan saran atas hasil kerja yang diperoleh”, terdapat 2 (6%) responden menyatakan sangat tidak setuju, 2 (6%) responden menyatakan tidak setuju, 8 (22%) responden menyatakan ragu-ragu, 20 (57%) responden menyatakan setuju, dan 3 (9%) responden menyatakan sangat setuju. Maka dapat dijelaskan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju.

3. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel *independent* (bebas) *hard skill* (X1) dan *soft skill* (X2) terhadap variabel *dependent* (terikat) kinerja pegawai (Y). Penghitungan dengan bantuan program *SPSS Statistics 24.0 for Windows*. Hasil uji analisis regresi linear berganda dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.11
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel Bebas	Variabel Terikat	B	Beta	Sig.	Ket.
Kinerja Pegawai	<i>Hard Skill</i>	,381	,217	,158	Tidak Signifikan
	<i>Soft Skill</i>	,648	,509	,002	Signifikan
Constant	1,827				
R	,627 ^a				
R Square	,393				

Sumber Data: Data Primer Diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.11, output dari analisis regresi linear berganda diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

Dengan menggunakan rumus:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Didapat persamaan:

$$Y = 1,827 + 0,381 + 0,648$$

Dimana persamaan tersebut yaitu:

- Konstanta sebesar 1,827, mengandung arti bahwa nilai konsisten variabel *hard skill* dan *soft skill* adalah 1,827.
- Koefisien regresi X1 sebesar 0,381 menyatakan bahwa setiap penambahan 5% nilai Turst, maka nilai *hard skill* bertambah sebesar 0,381. Koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga

dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel X1 terhadap variabel Y adalah positif.

- c. Koefisien regresi X2 sebesar 0,648 menyatakan bahwa setiap penambahan 5% nilai Turst, maka nilai *soft skill* bertambah sebesar 0,626. Sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel X2 terhadap variabel Y adalah tidak berpengaruh.

Berdasarkan nilai signifikansi dari tabel 4.11 *Coefficients* pada variabel X1 diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,158. Dan nilai tersebut lebih besar dari 0,05 ($0,158 > 0,05$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel *hard skill* (X1) tidak berpengaruh positif terhadap variabel kinerja pegawai (Y).

Pada variabel X2 diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,002. Dan nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 ($0,002 < 0,05$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel *soft skill* (X2) berpengaruh positif terhadap variabel kinerja pegawai (Y).

4. Uji t

Berdasarkan perhitungan statistik dengan menggunakan program *SPSS Statistics 24.0 for Windows* yang tertera pada tabel 4.11 diperoleh hasil sebagai berikut:

a. *Hard Skill* dan *Soft Skill*

Tahapan yang dilakukan dalam uji t adalah:

- 1) Menentukan H_0 dan H_a

H_0 : *Hard Skill* dan *Soft Skill* tidak berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai dengan tingkat signifikan 5%

H_a : *Hard Skill* dan *Soft Skill* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai dengan tingkat signifikan 5%

2) Menentukan taraf signifikansi (α) dan t_{tabel}

Tingkat signifikansi dalam penelitian ini adalah 5% atau 0,05. Tabel distribusi t dicari pada $\alpha = 5\%$ dengan derajat kebebasan:

$$\begin{aligned} t_{tabel} &= (\alpha/2 : n - k - 1) \\ &= (0,05/2 : 35 - 1 - 1) \\ &= (0,025 : 33) \\ &= 0,339 \end{aligned}$$

Berdasarkan tabel distribusi nilai t_{tabel} , dapat diketahui bahwa nilai t_{tabel} sebesar 0,339.

3) Menentukan t_{hitung} menggunakan program *SPSS Statistics 24.0 for Windows*

Berdasarkan tabel 4.11 diketahui bahwa nilai t_{hitung} 0,339 pada variabel *hard skill* adalah 1,447 dan pada variabel *soft skill* adalah 3,401.

4) Kriteria Pengujian

- a) H_0 diterima (H_a ditolak), jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ artinya *hard skill* dan *soft skill* tidak berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.
- b) H_0 ditolak (H_a diterima), jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ artinya *hard skill* dan *soft skill* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

5) Kesimpulan

Tabel 4.12
Hasil Perhitungan Uji t (secara parsial)

Model	t	Sig.
(Constant)	,339	,737
<i>Hard Skill</i> (X1)	1,447	,158
<i>Soft Skill</i> (X2)	3,401	,002

Sumber Data: Data Primer Diolah, 2018

a) Pengaruh *hard skill* terhadap kinerja pegawai

Variabel *hard skill* (X1) menunjukkan nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($1,447 > 0,339$), maka H_0 ditolak (H_a diterima). Artinya variabel *hard skill* berpengaruh terhadap kinerja pegawai di SMP Negeri 3 CambaKab. Maros.

b) Pengaruh *soft skill* terhadap kinerja pegawai

Variabel *soft skill* (X2) menunjukkan nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($3,401 > 0,339$), maka H_0 ditolak (H_a diterima). Artinya variabel *soft skill* berpengaruh terhadap kinerja pegawai di SMP Negeri 3 CambaKab. Maros.

C. Pembahasan

1. Deskripsi Data

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan tabel 4.1 karakteristik responden diketahui bahwa responden perempuan sebanyak 22 orang atau (63%), dan responden laki-laki sebanyak 13 orang atau (37%).

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan tabel 4.2 karakteristik responden diketahui bahwa responden dengan usia 20-30 tahun sebanyak 6 orang atau

sebanyak (17%), responden dengan usia 31-40 tahun sebanyak 10 orang atau sebanyak (29%), responden dengan usia 41-50 tahun sebanyak 15 orang atau sebanyak (43%), dan responden dengan usia >50 tahun sebanyak 4 orang atau sebanyak (11%).

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Berdasarkan tabel 4.3 karakteristik responden diketahui bahwa pendidikan terakhir para responden adalah tingkat S1 sebanyak 35 orang atau sebanyak (100%).

d. Tanggapan Responden terhadap Pertanyaan *Hard Skill*

Berdasarkan tabel 4.8 tanggapan responden terhadap pertanyaan variabel *Hard Skill* diketahui bahwa:

1) *Hard Skill*(X1)

Diketahui bahwa X1.1 sebanyak 19 (54%) (Setuju), X1.2 sebanyak 22 (63%) (Setuju), X1.3 sebanyak 20 (57%) (Ragu-ragu), X1.4 sebanyak 23 (66%) (Setuju), dan X1.5 sebanyak 17 (48%) (Setuju).

e. Tanggapan Responden terhadap Pertanyaan *Soft Skill*

Berdasarkan tabel 4.9 tanggapan responden terhadap pertanyaan variabel *Soft Skill* diketahui bahwa:

1) *Soft Skill*(X2)

Diketahui bahwa X2.1 sebanyak 17 (49%) (Setuju), X2.2 sebanyak 16 (46%) (Ragu-ragu), X2.3 sebanyak 16 (46%) (Setuju), X2.4 sebanyak 17 (48%) (Setuju), X2.5 sebanyak

18(51%) (Setuju), X2.6 sebanyak 20 (57%) (Setuju), dan X2.7 sebanyak 18 (51%) (Setuju).

f. Tanggapan Responden terhadap Pertanyaan Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel 4.10 tanggapan responden terhadap pertanyaan variabel Kinerja Pegawai diketahui bahwa:

1) Kinerja Pegawai(Y)

Diketahui bahwa Y.1 sebanyak 18 (52%) (Setuju), Y.2 sebanyak 21 (60%) (Setuju), Y.3 sebanyak 20 (57%) (Setuju), Y.4 sebanyak 16 (46%) (Setuju), Y.5 sebanyak 13 (37%) (Ragu-ragu), Y.6 sebanyak 19 (54%) (Setuju), dan Y.7 sebanyak 20 (57%) (Setuju).

2. Pengaruh Parsial *Hard Skill* (X1) dan *Soft Skill* (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil uji t dan nilai signifikansi diketahui bahwa variabel *hard skill*(X1) mempunyai t_{hitung} sebesar 1,447 dengan tingkat signifikansi 0,158 lebih besar dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel *hard skill* tidak berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada SMPN 3 Camba. Sedangkan pada variabel *soft skill* (X2) mempunyai t_{hitung} sebesar 3,401 dengan tingkat signifikansi 0,002 lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel *soft skill* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada SMPN 3 Camba. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Alam (2012: 14) *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. Dan teori dari Purnami (2013: 99), *soft skills* merupakan keterampilan dan kecakapan hidup, baik dengan diri sendiri, berkelompok atau bermasyarakat serta dengan Sang Pencipta. Secara garis besar *soft skills* merupakan gabungan kemampuan intrapersonal dan kemampuan interpersonal.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang sebelumnya dilakukan oleh Rahayu Widayanti(2015) yang berjudul “Pengaruh *hard skill* dan *soft skill* terhadap kinerja karyawan (Studi pada PT. Telkom Kandatel Malang)”, hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan *hard skill*(X1) dan *soft skill*(X2) terhadap kinerja pegawai (Y).

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang didapat pada penelitian terhadap kinerja pegawai di SMP Negeri 3 Camba Kabupaten Maros maka dapat ditarik kesimpulannya yaitu sebagai berikut :

1. Sesuai dengan data yang di peroleh dan berdasarkan hasil uji t dan nilai signifikan di ketahui bahwa variabel *hard skill* (X1) mempunyai t_{hitung} sebesar 1,447 dengan tingkat signifikansi 0,158 lebih besar dari 0,05. Sehingga dapat di simpulkan bahwa secara parsial variabel *hard skill* (X1) tidak berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada SMPN 3 Camba.
2. Sedangkan pada variabel *soft skill* (X2) mempunyai t_{hitung} sebesar 3,401 dengan tingkat signifikansi 0,002 lebih kecil 0,05. Sehingga dapat di simpulkan bahwa secara parsial variabel *soft skill* (X2) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada SMP Negeri 3 Camba Kab. Maros.

B. Saran

Terdapat beberapa saran sebagai masukan dalam pencapaian keberhasilan pelatihan terhadap kinerja pegawai di SMP Negeri 3 Camba Kab. Maros. Adapun saran dari peneliti sebagai berikut:

1. Pegawai merupakan aset utama sebuah organisasi dan mempunyai peran yang sangat strategis di dalam organisasi yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas organisasi dengan motivasi kerja

yang tinggi pegawai akan lebih giat dalam melaksanakan pekerjaannya. Begitupun sebaliknya.

2. Untuk meningkatkan kinerja terhadap pegawai sebaiknya pihak sekolah SMP Negeri 3 Camba Kab. Maros mengadakan pelatihan-pelatihan.
3. Untuk meningkatkan mutu pendidikan di sekolah SMP Negeri 3 Camba Kab. Maros sebaiknya kemampuan hard skill nya lebih ditingkatkan lagi.
4. Bagi peneliti lain yang akan meneliti pada permasalahan yang sejenis diharapkan memasukan variabel lain diluar variabel yang sudah ada dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Alam. 2012. *"Analisa Pengaruh Hard Skill, Soft Skill dan Motivasi Terhadap Kinerja Tenaga Penjualan Studi Pada Tenaga Kerja Penjualan PT.BUMIPUTERA Wilayah Semarang"*. Universitas Diponegoro, Fakultas Ekonomik dan Bisnis.
- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Metodologi Penelitian*. PT. Rineka Cipta : Jakarta
- Aji, S.N. 2013. *"Kemampuan Soft Skill Guru Pendidikan Jasmani Olahraga Dan Kesehatan SMA Negeri Se-Kabupaten Purworejo"*. Fakultas Ilmu Keolahragaan, Universitas Negeri Yogyakarta.
- Basir, S. 2011. *Soft Skill vs Hard skill*. Jakarta Timur: Kantor Akuntan Publik Syarif Basir dan Rekan.
- Gozali, dan Nasehudin. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Hamida. 2012. *"Peningkatan Soft skills Tanggung Jawab dan Disiplin Terintegrasi Melalui Pembelajaran Praktik Patiseri"*. Jurnal Pendidikan Karakter, Universitas Negeri Yogyakarta Vol.1 No.2, Juni.
- Hardi. 2010. *"Kontribusi Soft Skill Dalam Menumbuhkan Jiwa Kewirausahaan"*. Jurnal STIE Vol.3 No.5, Juli.
- Iskandar, T.A.H, Nurhardjo Budi, Krishnabudi, N.G. *Pengaruh Hard Skill dan Soft Skill Terhadap Kecenderungan Keinginan Pemilihan Bidang Kerja Melalui Kepercayaan Diri Mahasiswa*. Pada Mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Jember.
- Kadek. 2012. *"Apakah Pembelajaran Kooperatif Tipe Stad Mampu Meningkatkan Soft Skill dan Hard Skill Mahasiswa"*. Jurusan Akuntansi Program S1, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pendidikan Ganesha.
- Mangkunegara, A.P. 2001, *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A.P. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perusahaan cetakan pertama, penerbit PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Mangkunegara, A.P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Nawawi, Ismail. 2013. *Budaya Organisasi Kepemimpinan dan Kinerja*. PT. Fajar Interpratama Mandiri : Jakarta.
- Nitta. 2013. *"Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada Balai Pelatihan Teknis Pertanian Kalasey"*. Jurnal

EMBA Fakultas Ekonomi, Universitas Sam Ratulangi Manado. ISSN 2303-1174 Vol.1 No.3 Juni.

Nitta Vera, Turere. 2013. *Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada Balai Pelatihan Teknis Pertanian Kalasey*. Universitas Sam Ratulangi Manado.

Oktaviani, D.F. 2014. "Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kota Bengkulu". Universitas Bengkulu, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen.

Purnami. 2013. "Implementasi Metode Experiential Learning Dalam Pengembangan Softskill Mahasiswa Yang Menunjang Integrasi Teknologi, Manajemen dan Bisnis". *Jurnal Penelitian Pendidikan, Magister Manajemen Bisnis, Sekolah Pascasarjana, Universitas Pendidikan Indonesia*. ISSN 1412-565 X Vol. 14 No. 1, April.

Rilman. 2013. "Analisis Faktor Kompetensi Soft Skill Mahasiswa Yang Dibutuhkan Dunia Kerja Berdasarkan Persepsi Manajer Dan HRD Perusahaan". Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial, Universitas Bakrie. ISSN 1410 – 3583 No.02, Juni.

Robbins, S.P. 2006. *Perilaku Organisasi edisi kesepuluh*, alih bahasa. Jakarta: PT. Indeks kelompok Gramedia.

Stepanus. 2014. "Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai". *Jurnal Studia Dinas Kehutanan, Kab. Barito Selatan*. ISSN: 2337-6112 Vol.1 No.1.

Sugiyono. 2005. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung Alfabeta.

Sugiyono. 2006. "Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D". Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. 2007. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Penerbit CV Alfabeta. Bandung.

Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.

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

Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta : Bandung.

Sukardi. 2007. *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Yogyakarta: Bumi Aksara.
Widayanti, Rahayu. *Pengaruh Hard skill dan Soft skill terhadap kinerja karyawan*. PT. Telkom Kandatel Malang.

Yanti.2010. *"Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja, Lingkungan kerja dan disiplin terhadap Kinerja Karyawan pada CV Koperasi Puri Kencana Taxi Semarang"*. Jurnal Ekonomi, Jurusan Managemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Pandanaran. Semarang.

Yanuar, Surya.2010. *"Pengaruh Faktor Job Demand Teradap Kinerja Dengan Burnout Sebagai Variabel Moderating Pada Karyawan Bagian Produksi PT.Tripilar Beton Mas Salatiga"*. Jurnal STIE Vol.3 No.6, Desember.

LAMPIRAN

LAMPIRAN 1

KUESIONER PENELITIAN

- **Pendahuluan**

Sebelumnya saya sampaikan terima kasih atas kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk menjadi responden dalam penelitian ini. Daftar pernyataan ini dibuat dengan maksud mengumpulkan data dalam rangka penyusunan Skripsi yang berjudul :“ **Pengaruh *Hard Skill* dan *Soft Skill* Terhadap Kinerja Pegawai Di SMP Negeri 3 Camba Kabupaten Maros**”, dengan melakukan studi kasus pada SMP Negeri 3 Camba Kabupaten Maros.

- **Identitas Responden**

- Nama Responden :
- Jenis Kelamin : La i Perempu
- Usia :
- Jabatan :
- Pendidikan Terakhir :

- **Petunjuk Pengisian Kuesioner**

- Jawablah masing-masing pertanyaan dibawah ini sesuai dengan penilaian Bapak/Ibu.
- Pilihlah salah satu jawaban dari kelima alternatif jawaban yang sesuai dengan cara membentikkan tanda centang (√) pada salah satu kolom jawaban yang Bapak/Ibu pilih.
- Keterangan jawaban sebagai berikut:

SS	S	RR	TS	STS
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Keterangan:

1 : Sangat Tidak Setuju (STS)

2 : Tidak Setuju (TS)

3 : Ragu-ragu (RR)

4 : Setuju (S)

5 : Sangat Setuju (SS)

1. *Hard Skill (X1)*

No.	Pertanyaan	SS	S	RR	TS	STS
1.	Memiliki anggapan yang positif terhadap pekerjaan.					
2.	Semakin tinggi derajat kesamaan persepsi pegawai, maka semakin mudah mereka berkomunikasi.					
3.	Selalu berpikir mengembangkan atau mengendalikan pekerjaan dengan nalar dan bukan dengan perasaan atau pengalaman.					
4.	Mampu mengenali setiap masalah ketika bekerja.					
5.	Dalam bekerja selalu menggunakan logika dalam menyelesaikan suatu masalah.					

2. *Soft Skill (X2)*

No.	Pertanyaan	SS	S	RR	TS	STS
1.	Dalam bekerja saya selalu berusaha menghasilkan hasil kerja yang baik.					
2.	Hasil kerja sesuai sesuai prosedur yang ditetapkan.					
3.	Berusaha jujur dan tidak melakukan pekerjaan dengan berlaku curang.					
4.	Dalam menyikapi perubahan, saya berusaha fleksibel dan beradaptasi.					
5.	Jika terdapat masalah dalam pekerjaan berupaya mencari solusinya dengan solusi yang terbaik.					
6.	Bertanggungjawab terhadap pekerjaan yang diberikan.					
7.	Setiap pegawai mampu bekerja sama dalam menyelesaikan suatu masalah.					

3. Kinerja Pegawai (Y)

No.	Pertanyaan	SS	S	RR	TS	STS
1.	Mampu menyelesaikan tugas sebaik-baiknya dengan berusaha meminimalisasi kelalaian kerja.					
2.	Selalu berusaha untuk memanfaatkan waktu kerja secara maksimal untuk menyelesaikan pekerjaan.					
3.	Pengetahuan akan pekerjaan dapat membantu saya dalam melakukan pekerjaan yang seobjektif mungkin.					
4.	Selalu hadir tepat waktu sesuai dengan jadwal yang sudah ditetapkan.					
5.	Selalu berusaha konsisten dalam melakukan pekerjaan.					
6.	Setiap pegawai wajib mengikuti tata tertib yang berlaku.					
7.	Selalu menerima kritik dan saran atas hasil kerja yang diperoleh.					

TERIMAKASIH BANYAK ATAS KERJASAMANYA
UNTUK MENGISI KUESIONER INI

JAZAKUMULLAHU KHAIRAN
(SEMOGA ALLAH MEMBALAS KALIAN DENGAN
KEBAIKAN)

AAMINN YA RABB

LAMPIRAN 2
Data Uji Validitas dan Reliabilitas

1. *Hard Skill* (X1)

No.	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	Total
1	4	4	3	4	3	18
2	4	4	4	4	4	20
3	4	4	3	4	4	19
4	5	4	2	4	5	20
5	5	4	4	4	5	22
6	4	4	3	4	4	19
7	5	5	4	4	5	23
8	4	4	4	4	4	20
9	4	4	3	4	3	18
10	5	5	4	4	4	22
11	5	3	3	4	4	19
12	5	5	3	5	5	23
13	4	4	3	3	3	17
14	5	5	3	4	5	22
15	4	4	3	3	3	17
16	5	5	4	4	4	22
17	4	4	2	4	4	18
18	4	4	4	5	4	21
19	5	4	5	4	3	21
20	4	3	3	4	3	17
21	5	4	4	4	4	21
22	4	3	3	3	3	16
23	3	2	3	4	3	15
24	3	4	3	3	4	17
25	4	4	3	3	1	15
26	4	3	3	4	2	16
27	4	4	4	4	4	20
28	4	4	3	3	2	16
29	5	4	3	4	4	20
30	5	4	3	3	4	19
31	4	3	3	4	4	18
32	3	4	4	3	4	18
33	4	3	3	4	4	18
34	2	3	2	3	3	13
35	4	4	5	5	3	21
Σ	147	136	116	134	128	661

2. Soft Skill (X2)

No.	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	Total
1	4	3	3	3	2	3	4	22
2	4	4	4	4	4	4	4	28
3	4	4	3	4	4	4	4	27
4	4	4	4	4	4	4	4	28
5	4	4	4	4	4	4	5	29
6	5	3	2	3	3	3	4	23
7	5	4	4	4	4	4	4	29
8	4	4	4	4	4	4	4	28
9	3	3	2	3	3	3	3	20
10	4	4	4	4	4	4	4	28
11	4	3	3	3	3	4	3	23
12	5	5	4	5	5	5	4	33
13	3	3	3	3	3	4	4	23
14	4	3	4	4	4	4	4	27
15	3	4	4	4	4	4	4	27
16	4	4	4	4	4	4	4	28
17	3	4	2	3	3	4	3	22
18	5	3	3	3	4	3	3	24
19	3	2	2	3	2	4	2	18
20	4	4	4	5	4	2	3	26
21	3	3	4	3	2	4	2	21
22	4	3	4	4	4	3	3	25
23	4	3	3	4	3	3	4	24
24	4	4	4	3	3	4	3	25
25	5	4	3	3	4	3	4	26
26	2	3	5	3	4	5	5	27
27	3	3	3	3	3	4	4	23
28	2	3	3	4	1	4	2	19
29	5	5	4	3	2	5	5	29
30	4	4	3	3	4	3	3	24
31	2	3	3	4	2	2	2	18
32	4	5	3	4	3	3	3	25
33	3	3	4	4	4	4	4	26
34	2	3	3	4	3	5	3	23
35	4	2	5	3	4	4	4	26
Σ	130	123	121	126	118	131	125	874

3. Kinerja Pegawai (Y)

No.	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Total
1	3	2	3	5	3	4	4	24
2	4	4	4	4	4	3	4	27
3	4	4	4	4	3	4	4	27
4	4	4	4	4	4	4	4	28
5	4	4	4	4	5	4	4	29
6	3	4	4	4	4	4	3	26
7	4	4	4	5	4	4	4	29
8	4	4	4	4	4	4	4	28
9	4	4	4	3	3	4	3	25
10	5	5	5	4	3	4	4	30
11	4	5	3	5	5	4	3	29
12	5	4	5	5	3	5	4	31
13	4	4	4	5	3	3	2	25
14	4	4	4	4	4	4	4	28
15	5	3	4	5	1	3	3	24
16	4	4	4	4	4	4	4	28
17	4	5	5	5	3	4	4	30
18	4	4	4	4	3	4	4	27
19	3	2	4	3	2	1	3	18
20	4	4	3	5	5	4	5	30
21	3	4	3	3	2	4	4	23
22	3	4	2	4	4	2	3	22
23	4	4	4	4	2	2	3	23
24	3	4	4	3	2	4	4	24
25	4	3	4	4	3	3	4	25
26	4	4	5	5	4	5	5	32
27	2	3	3	4	5	2	1	20
28	3	2	4	4	2	2	3	20
29	3	2	4	5	5	3	4	26
30	3	2	4	2	1	2	2	16
31	3	2	2	3	3	4	4	21
32	4	1	2	4	3	4	4	22
33	5	4	3	5	3	3	5	28
34	3	2	2	1	2	2	1	13
35	2	4	3	5	3	3	4	24
Σ	129	123	129	142	114	120	125	882

LAMPIRAN 3

Tabulasi Data

No.	Nama	Hard Skill (X1)	Soft Skill (X2)	Kinerja (Y)
1	A. Abdul Salam, S.Pd	18	22	24
2	Umar, S.Pd	20	28	27
3	Dra. Hj. Sarianah	19	27	27
4	Hj. St. Marwa, S.Pd	20	28	28
5	Hj. Hartati, S.Pd	22	29	29
6	Syamsuddin, S.Pd	19	23	26
7	Hj. Mahrana, S.Pd	23	29	29
8	H. Mursalin, S.Pd	20	28	28
9	Darniati Iskandar, S.Pd	18	20	25
10	Sukmawati, S.Pd	22	28	30
11	Dra. Rostinah	19	23	29
12	Hania, S.Pd	23	33	31
13	Hj. Rappe, S.Pd	17	23	25
14	Drs. H. Mansur	22	27	28
15	Hj. Mibrang, S.Pd	17	27	24
16	H. Jayadi, S.Pd	22	28	28
17	Kurnia, S.Pd	18	22	30
18	Hj. Patahna, S.Pd	21	24	27
19	Abdul Razak, S.Pd	21	18	18
20	Dra. Ilmawati	17	26	30
21	Hj. Sumarni, S.Pd	21	21	23
22	Hj. Nurlina, S.S	16	25	22
23	Hj. Dinar, SE	15	24	23
24	Munira, S.Pd	17	25	24
25	Arifin, S.Pd	15	26	25
26	Marianna, S.Pd	16	27	32
27	Muh. Darlis, S.Pd	20	23	20
28	Hj. Murni, S.Pd	16	19	20
29	Bunjamin, S.Pd.I	20	29	26
30	Murdalina, S.Pd	19	24	16
31	Wahyudi, S.Pd	18	18	21
32	M. Ali Akbar, S.Pd	18	25	22
33	Nurchahaya, S.Pd.I	18	26	28
34	Rina Kurniati, S.Pd	13	23	13
35	Mustakim, S.Pd.I	21	26	24
Σ	JUMLAH	661	874	882

LAMPIRAN 4

Karakteristik Responen

No.	Nama Responden	Jenis Kelamin (P/L)	Usia	Pendidikan Terakhir
1	A. Abdul Salam, S.Pd	L	32 tahun	S1
2	Umar, S.Pd	L	31 tahun	S1
3	Dra. Hj. Sarianah	P	51 tahun	S1
4	Hj. St. Marwa, S.Pd	P	35 tahun	S1
5	Hj. Hartati, S.Pd	P	41 tahun	S1
6	Syamsuddin, S.Pd	L	41 tahun	S1
7	Hj. Mahrana, S.Pd	P	43 tahun	S1
8	H. Mursalin, S.Pd	L	41 tahun	S1
9	Darniati Iskandar, S.Pd	P	37 tahun	S1
10	Sukmawati, S.Pd	P	39 tahun	S1
11	Dra. Rostinah	P	51 tahun	S1
12	Hania, S.Pd	P	36 tahun	S1
13	Hj. Rappe, S.Pd	P	49 tahun	S1
14	Drs. H. Mansur	L	52 tahun	S1
15	Hj. Mihrang, S.Pd	P	43 tahun	S1
16	H. Jayadi, S.Pd	L	46 tahun	S1
17	Kurnia, S.Pd	P	40 tahun	S1
18	Hj. Patahna, S.Pd	P	40 tahun	S1
19	Abdul Razak, S.Pd	L	48 tahun	S1
20	Dra. Ilmawati	P	52 tahun	S1
21	Hj. Sumarni, S.Pd	P	45 tahun	S1
22	Hj. Nurlina, S.S	P	49 tahun	S1
23	Hj. Dinar, SE	P	50 tahun	S1
24	Munira, S.Pd	P	38 tahun	S1
25	Arifin, S.Pd	L	37 tahun	S1
26	Marianna, S.Pd	P	42 tahun	S1
27	Muh. Darlis, S.Pd	L	41 tahun	S1
28	Hj. Murni, S.Pd	P	46 tahun	S1
29	Bunjamin, S.Pd.I	L	42 tahun	S1
30	Murdalina, S.Pd	P	28 tahun	S1
31	Wahyudi, S.Pd	L	25 tahun	S1
32	M. Ali Akbar, S.Pd	L	26 tahun	S1
33	Nurchahaya, S.Pd.I	P	24 tahun	S1
34	Rina Kurniati, S.Pd	P	25 tahun	S1
35	Mustakim, S.Pd.I	L	24 tahun	S1

LAMPIRAN 5 Uji Validitas

1. *Hard Skill*

		Correlations				
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5
X1.1	Pearson Correlation	1	,532**	,273	,374*	,424*
	Sig. (2-tailed)		,001	,112	,027	,011
	N	35	35	35	35	35
X1.2	Pearson Correlation	,532**	1	,318	,177	,414*
	Sig. (2-tailed)	,001		,062	,308	,013
	N	35	35	35	35	35
X1.3	Pearson Correlation	,273	,318	1	,352*	,080
	Sig. (2-tailed)	,112	,062		,038	,647
	N	35	35	35	35	35
X1.4	Pearson Correlation	,374*	,177	,352*	1	,397*
	Sig. (2-tailed)	,027	,308	,038		,018
	N	35	35	35	35	35
X1.5	Pearson Correlation	,424*	,414*	,080	,397*	1
	Sig. (2-tailed)	,011	,013	,647	,018	
	N	35	35	35	35	35
SUM_X1	Pearson Correlation	,761**	,717**	,570**	,638**	,722**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000
	N	35	35	35	35	35

		Correlations		SUM_X1
X1.1	Pearson Correlation			,761**
	Sig. (2-tailed)			,000
	N			35
X1.2	Pearson Correlation			,717**
	Sig. (2-tailed)			,000
	N			35
X1.3	Pearson Correlation			,570**
	Sig. (2-tailed)			,000
	N			35
X1.4	Pearson Correlation			,638**
	Sig. (2-tailed)			,000
	N			35
X1.5	Pearson Correlation			,722**
	Sig. (2-tailed)			,000
	N			35
SUM_X1	Pearson Correlation			1
	Sig. (2-tailed)			
	N			35

2. Soft Skill

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5
X2.1	Pearson Correlation	1	,450**	,109	,055	,440**
	Sig. (2-tailed)		,007	,535	,756	,008
	N	35	35	35	35	35
X2.2	Pearson Correlation	,450**	1	,192	,407*	,330
	Sig. (2-tailed)	,007		,270	,015	,053
	N	35	35	35	35	35
X2.3	Pearson Correlation	,109	,192	1	,337*	,475**
	Sig. (2-tailed)	,535	,270		,048	,004
	N	35	35	35	35	35
X2.4	Pearson Correlation	,055	,407*	,337*	1	,400*
	Sig. (2-tailed)	,756	,015	,048		,017
	N	35	35	35	35	35
X2.5	Pearson Correlation	,440**	,330	,475**	,400*	1
	Sig. (2-tailed)	,008	,053	,004	,017	
	N	35	35	35	35	35
X2.6	Pearson Correlation	-,114	,140	,362*	-,039	,106
	Sig. (2-tailed)	,514	,421	,033	,822	,545
	N	35	35	35	35	35
X2.7	Pearson Correlation	,392*	,326	,456**	,060	,517**
	Sig. (2-tailed)	,020	,056	,006	,733	,001
	N	35	35	35	35	35
SUM_X2	Pearson Correlation	,578**	,647**	,671**	,467**	,773**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,005	,000
	N	35	35	35	35	35

Correlations

		X2.6	X2.7	SUM_X2
X2.1	Pearson Correlation	-,114	,392*	,578**
	Sig. (2-tailed)	,514	,020	,000
	N	35	35	35
X2.2	Pearson Correlation	,140	,326	,647**
	Sig. (2-tailed)	,421	,056	,000
	N	35	35	35
X2.3	Pearson Correlation	,362*	,456**	,671**
	Sig. (2-tailed)	,033	,006	,000
	N	35	35	35
X2.4	Pearson Correlation	-,039	,060	,467**
	Sig. (2-tailed)	,822	,733	,005
	N	35	35	35
X2.5	Pearson Correlation	,106	,517**	,773**
	Sig. (2-tailed)	,545	,001	,000
	N	35	35	35
X2.6	Pearson Correlation	1	,396*	,417*
	Sig. (2-tailed)		,018	,013
	N	35	35	35
X2.7	Pearson Correlation	,396*	1	,749**
	Sig. (2-tailed)	,018		,000
	N	35	35	35
SUM_X2	Pearson Correlation	,417*	,749**	1
	Sig. (2-tailed)	,013	,000	
	N	35	35	35

3. Kinerja Pegawai

		Correlations					
		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6
Y1	Pearson Correlation	1	,409*	,445**	,357*	-,006	,438**
	Sig. (2-tailed)		,015	,007	,035	,972	,008
	N	35	35	35	35	35	35
Y2	Pearson Correlation	,409*	1	,443**	,372*	,329	,438**
	Sig. (2-tailed)	,015		,008	,028	,054	,008
	N	35	35	35	35	35	35
Y3	Pearson Correlation	,445**	,443**	1	,288	-,038	,288
	Sig. (2-tailed)	,007	,008		,094	,829	,094
	N	35	35	35	35	35	35
Y4	Pearson Correlation	,357*	,372*	,288	1	,444**	,369*
	Sig. (2-tailed)	,035	,028	,094		,008	,029
	N	35	35	35	35	35	35
Y5	Pearson Correlation	-,006	,329	-,038	,444**	1	,344*
	Sig. (2-tailed)	,972	,054	,829	,008		,043
	N	35	35	35	35	35	35
Y6	Pearson Correlation	,438**	,438**	,288	,369*	,344*	1
	Sig. (2-tailed)	,008	,008	,094	,029	,043	
	N	35	35	35	35	35	35
Y7	Pearson Correlation	,421*	,298	,234	,492**	,251	,636**
	Sig. (2-tailed)	,012	,082	,176	,003	,146	,000
	N	35	35	35	35	35	35
SUM_Y	Pearson Correlation	,621**	,716**	,541**	,723**	,548**	,760**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,001	,000	,001	,000
	N	35	35	35	35	35	35

		Correlations	
		Y7	SUM_Y
Y1	Pearson Correlation	,421*	,621**
	Sig. (2-tailed)	,012	,000
	N	35	35
Y2	Pearson Correlation	,298	,716**
	Sig. (2-tailed)	,082	,000
	N	35	35
Y3	Pearson Correlation	,234	,541**
	Sig. (2-tailed)	,176	,001
	N	35	35
Y4	Pearson Correlation	,492**	,723**
	Sig. (2-tailed)	,003	,000
	N	35	35
Y5	Pearson Correlation	,251	,548**
	Sig. (2-tailed)	,146	,001
	N	35	35
Y6	Pearson Correlation	,636**	,760**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000
	N	35	35
Y7	Pearson Correlation	1	,717**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	35	35
SUM_Y	Pearson Correlation	,717**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	35	35

LAMPIRAN 6 Uji Reliabilitas

1. *Hard Skill*

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	35	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	35	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,705	,715	5

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
18,8857	6,045	2,45874	5

2. *Soft Skill*

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	35	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	35	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,732	,727	7

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
24,9714	11,558	3,39970	7

3. Kinerja Pegawai

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	35	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	35	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,782	,787	7

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
25,2000	18,694	4,32367	7

LAMPIRAN 7

Analisis Regresi Linear Berganda

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Soft Skill (X2), Hard Skill (X1) ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,627 ^a	,393	,355	3,47137

a. Predictors: (Constant), Soft Skill (X2), Hard Skill (X1)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	249,987	2	124,994	10,373	,000 ^b
	Residual	385,613	32	12,050		
	Total	635,600	34			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Hard Skill, Soft Skill

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,827	5,393		,339	,737
	Hard Skill (X1)	,381	,263	,217	1,447	,158
	Soft Skill (X2)	,648	,190	,509	3,401	,002

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

RIWAYAT HIDUP



Lalu Hasis Mansahri, Lahir pada tanggal 01 Februari 1988 di Toabo, Kabupaten Mamuju. Merupakan anak kedua dari dua bersaudara, buah hati dari pasangan bapak Lalu Muhammad Saleh dengan ibu Baiq Marhamah.

Penulis berkebangsaan Indonesia dan beragama Islam, adapun Riwayat Pendidikan penulis yaitu pada Tahun 1999 Lulus dari SD Inpres Toabo II, Kemudian melanjutkan pendidikan di Madrasah P Somba Opu dan lulus pada Tahun 2002, kemudian melanjutkan Pendidikan di SMA Negeri Papalang dan lulus pada Tahun 2005. Setelah lulus Sekolah Menengah Pertama vakum 8 tahun dan pada tahun 2014 melanjutkan kuliah di Universitas Muhammadiyah Makassar dan mengambil Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Pada Semester Akhir Tahun 2019 penulis menyelesaikan Skripsi yang berjudul “Pengaruh *Hard Skill* dan *Soft Skill* Terhadap Kinerja Pegawai di SMP Negeri 3 Camba Kabupaten Maros”.