

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Revolusi industri 4.0 berkembang dengan pesat, memberikan perubahan dalam berbagai sektor dan jenis pekerjaan. Revolusi industri menjadi tantangan besar bagi Indonesia, berjuta peluang dapat ditemukan namun tantangan juga mengikutinya. Berdasarkan data dari UNDP (*United Nation Development Programme*) tahun 2021 yang dilihat dari *Human Development Indeks* (HDI) atau Indeks Pembangunan Manusia (IPM), Indonesia menempati peringkat ke-6 se-ASEAN dan 107 di dunia dari 189 negara. Sedangkan menurut data dari Biro Pusat Statistik (BPS) berdasarkan struktur angkatan kerja Indonesia, jumlah angkatan kerja per Agustus 2021 mencapai 140,15 juta jiwa atau meningkat 1,93 juta jiwa dari tahun sebelumnya. Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) juga meningkat 0.03% poin. Selain itu, jumlah penduduk Indonesia yang bekerja mencapai 131,05 juta jiwa per Agustus 2021 atau meningkat 2,60 juta jiwa dari tahun sebelumnya dan jumlah pengangguran di Indonesia 9,10 juta jiwa mengalami penurunan sebesar 0,67 juta jiwa dari tahun sebelumnya.

Berdasarkan data di atas dapat disimpulkan bahwa penduduk yang bekerja setiap tahunnya mengalami peningkatan sehingga sangat dibutuhkan kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas jika tidak maka akan tertinggal. Dalam menghadapi perkembangan revolusi industri 4.0 instansi/organisasi ditekankan mampu menghadapi perubahan dengan cara

bekerja lebih efisien dan efektif dengan dukungan sumber daya manusia yang handal yang mampu menjaga keberlangsungan hidup instansi. SDM yang memiliki kesehatan jasmani/ rohani, bermentalitas, semangat, disiplin, dan terampil sangat dibutuhkan oleh setiap organisasi (Nitta, 2013:11).

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

Era global memerlukan tenaga kerja yang mempunyai kemampuan *hard skill* dan *soft skill* yang seimbang. Ketidaksesuaian antara tingkat kemampuan yang dimiliki pegawai dengan perkembangan kebutuhan dan dinamika permasalahan yang dihadapi dunia kerja yang semakin kompetitif menjadi salah satu penyebab turunnya kinerja pegawai. Faktor yang dapat berpengaruh pada menurunnya kemampuan pegawai yakni minimnya perhatian yang diberikan terhadap program pendidikan dan pelatihan (turere, 2013:11). Dalam hal ini, pelatihan sangat diperlukan untuk peningkatan kualitas dan kemampuan sumber daya pegawai dalam melaksanakan tugas Pemerintahan. Pegawai yang berkualitas menimbulkan komitmen yang kuat untuk menyelesaikan tugas sehari-hari secara efisien, efektif, dan produktif.

**Tabel 1.1**  
**REALISASI SASARAN STRATEGIS TAHUN 2021**

No	Indikator Sasaran	Target kinerja sasaran		Realisasi	Tingkat capaian (%)	predikat
		Satuan	Tahun 2021			
1	Jumlah realisasi investasi PMA/PMDN	Rp	907.000.000.000	1.994.786.140.000	219,93	Sangat berhasil
	Jumlah pameran investasi yang dilaksanakan	Even	4	0	0	Kurang berhasil
	Jumlah izin penanaman modal yang diterbitkan	Izin	20	1.854	9.270	Sangat berhasil
	Jumlah investor PMDN/PMA	investor	17	1.874	11.024	Sangat berhasil
2	Nilai indeks kepuasan masyarakat	%	83,56	85,50	102,32	Sangat berhasil
	Jumlah izin yang diterbitkan sesuai SOP	%	100	98,90	98,80	Cukup berhasil
	Jumlah izin yang diterbitkan	%	2.020	5230	258,91	Sangat berhasil
3	Jumlah pegawai yang mengikuti pelatihan, kursus dan diklat (PTSP/PTS PPM)	Orang	38	2	5,26	Kurang berhasil

*Sumber: DPMPTSP Kabupaten Rokan Hulu 2022*

Berdasarkan Tabel 1.1 Realisasi Sasaran Strategis Tahun 2021 dapat disimpulkan bahwa ada beberapa indikator sasaran yang belum mencapai target seperti kurangnya pameran investasi yang dilaksanakan, belum tercapainya jumlah izin yang diterbitkan sesuai dengan ketentuan SOP, kurangnya peningkatan kompetensi aparatur yang mengikuti pelatihan, kursus dan diklat.

Dalam menghadapi perubahan di era revolusi industri 4.0, seorang pegawai perlu memiliki keterampilan yang tidak dapat dilakukan oleh mesin seperti memecahkan permasalahan dengan kreatif dan inovatif. Dalam dunia kerja, *hard skill* dan *soft skill* mempengaruhi kinerja dan prestasi pegawai, jika hanya *hard skill* saja yang bagus tanpa di dorong oleh kemampuan *soft skill* menyebabkan setelah bekerja dengan jangka waktu yang lama, prestasi seseorang tidak ada peningkatannya. Setiap instansi/organisasi perlu meningkatkan kemampuan baik *hard skill* dan *soft skill* setiap individu atau kelompok pegawai. Pegawai yang memiliki kemampuan yang bagus akan menghasilkan kualitas yang bermutu, terselesaikan tepat waktu dan sesuai dengan kebijakan instansi atau Standars Operating Procedur (SOP).

Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu atau biasa disingkat dengan DPMPTSP Rokan Hulu merupakan insatansi pemerintahan daerah yang bergerak dalam urusan pelaksanaan dibidang pelayanan perizinan dan investasi. Adapun jumlah Pegawai yang bekeja di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu sebagai berikut :

**Tabel 1.2**  
**Data Pegawai DPMPTSP Rohul**

No	Jabatan	Jumlah
1	Eselon II	1 orang
2	Eselon III	6 orang
3	Eselon IV	12 orang
4	bidang umum, perlengkapan dan keuangan	12 orang
5	bidang perencanaan, evaluasi dan pelaporan	3 orang
6	bidang perencanaan dan regulasi penanaman modal	4 orang
7	bidang pemberdayaan usaha dan promosi penanaman modal	5 orang
8	bidang pengaduan, informasi, kebijakan dan penyuluhan layanan	3 orang
9	bidang pelaporan dan peningkatan layanan	5 orang
10	bidang pemantauan, pengawasan dan pembinaan pelaksanaan penanaman modal	4 orang
11	pelaporan data dan sistem informasi penanaman modal	5 orang
12	bidang pelayanan perizinan dan non perizinan A	8 orang
13	bidang pelayanan perizinan dan non perizinan B	10 orang
TOTAL		78 orang

*Sumber: DPMPTSP Kabupaten Rokan Hulu 2022*

Berdasarkan Tabel 1.2 Data Pegawai DPMPTSP Rokan Hulu memiliki pegawai sebanyak 78 orang dengan jumlah PNS 42 orang dan jumlah Honorer 36 orang yang terdiri dari Eselon II, Eselon III, Eselon IV, bidang umum, perlengkapan dan keuangan, bidang perencanaan, evaluasi dan pelaporan, bidang perencanaan dan regulasi penanaman modal, bidang pemberdayaan usaha dan promosi penanaman modal, bidang pengaduan, informasi, kebijakan dan penyuluhan layanan, bidang pelaporan dan peningkatan layanan, bidang pemantauan, pengawasan dan pembinaan pelaksanaan penanaman modal, pelaporan data dan sistem informasi penanaman modal, bidang pelayanan perizinan dan non perizinan A, bidang pelayanan perizinan dan non perizinan B.

Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu satu pintu sudah memenuhi beberapa target yang ditetapkan namun masih ada yang belum mencapai target yang ditentukan, sehingga diharapkan agar mampu meningkatkan kinerjanya. Ada beberapa hambatan yang ditemukan yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai untuk mencapai sasaran target yang ditentukan yaitu rendahnya pengetahuan IPTEK sebagian pegawai, kurangnya peningkatan pelatihan kompetensi pegawai, kedisiplinan yang masih kurang sehingga sering pegawai yang masih datang terlambat dan jam istirahat yang lebih dari jam kerja sehingga tanggung jawab untuk menyelesaikan pekerjaan masih kurang. produktifitas kerja dan kinerja pegawai akan terpengaruh oleh masalah-masalah tersebut dalam jangka waktu kedepannya. Berdasarkan fenomena saat ini Dunia kerja tidak hanya membutuhkan *hard skill* saja tetapi juga *soft skill*, itulah mengapa menarik untuk mengangkat isu ini.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penulis berminat guna mengkaji mengenai pengaruh kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu kabupaten Rokan hulu dengan karya tulis skripsi berjudul **“Pengaruh *Hard skill* dan *Soft skill* terhadap Kinerja Pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Rokan Hulu di Era Revolusi Industri 4.0”**

## 1.2 Rumusan Masalah

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

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

## 1.3 Tujuan Penelitian

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

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

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Sebagai kelanjutan dari tujuan penelitian tersebut, Penulis berharap semoga penelitian ini dapat bermanfaat :

1. Untuk penulis, dengan adanya penyusunan skripsi ini akan diperoleh tambahan pengalaman dan pengetahuan dalam melakukan penelitian. Juga sekaligus menjadi wadah untuk mengaplikasikan antara teori dengan praktek dilapangan secara langsung.
2. Untuk pembaca, dari hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan referensi pada penelitian berikutnya dan untuk menambah pengetahuan.
3. Untuk instansi, karya ini dapat dimanfaatkan guna mengetahui korelasi dari *hard skill* dan *soft skill* dengan kinerja pegawainya.

#### **1.5 Sistematika Penulisan**

Dalam menyusun skripsi ini, penulis menguraikan menjadi 5 bagian secara sistematis yakni:

##### **BAB I : PENDAHULUAN**

Bab ini menguraikan mengenai latar belakang, perumusan masalah, tujuan, dan manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

##### **BAB II : LANDASAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS**

Bab ini menguraikan mengenai landasan teori, kerangka konseptual, dan hipotesisnya



### **BAB III : METODE PENELITIAN**

Bab ini menguraikan mengenai ruang lingkup penelitian, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, teknik pengambilan data, definisi operasional, instrumen penelitian dan teknik analisis data.

### **BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Didalam bab ini data atau informasi hasil penelitian diolah, dianalisis, ditafsirkan, dikaitkan kerangka teoritik dalam bab II sehingga jelas bagaimana data hasil penelitian dapat menjawab permasalahan dan tujuan yang telah dirumuskan.

### **BAB V : PENUTUP**

Bab ini merupakan kesimpulan dari semua yang telah dicapai pada masing-masing bab sebelumnya, menjelaskan tentang kesimpulan dan saran.

### **DATAR PUSTAKA**

### **LAMPIRAN**

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia**

Dalam rangka menghadapi persaingan di era revolusi 4.0 Ini instansi/organisasi harus memiliki sumber daya yang handal. Keberhasilan suatu instansi/organisasi bergantung pada tenaga kerja yang dipekerjakan, jadi penting bahwa orang yang tepat dipekerjakan untuk peran yang tepat. Selain itu diperlukan pengembangan efektivitas sumber daya manusia agar terciptanya lingkungan kerja yang nyaman bagi seluruh karyawan. Oleh sebab itu, peran Sumber Daya Manusia (SDM) sangat fundamental dalam organisasi. Awalnya, istilah SDM berasal dari istilah *human resources*, namun beberapa pendapat ahli menyatakan bahwa istilah SDM mengacu pada *manpower* (tenaga kerja). Selain itu, istilah SDM juga bersinonim dengan istilah personalia, kepegawaian, dan lain sebagainya.

Menurut Batjo, dkk (2018:1) mengungkapkan bahwasannya manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai ilmu dan seni untuk perencanaan, pengorganisasian, pemeliharaan, dan pemutusan dalam hubungan kerja, untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien, keinginan karyawan, dan kebutuhan masyarakat.

Jadi, manajemen sumber daya manusia adalah semua kegiatan yang dilakukan untuk mencapai tujuan instansi secara efisien dan efektif adapun kegiatan yang dilakukan yaitu perencanaan, evaluasi kerja, pengembangan karyawan, dan hubungan ketenagakerjaan yang baik.

### **2.1.2 Kinerja Pegawai**

Yanti, dkk dalam Wahyuni (2016) mengatakan Aset terpenting dalam organisasi adalah karyawan/ pegawai, yang memiliki peran strategis dalam kelompok sebagai penggerak untuk berpikir, merencanakan, dan mengendalikan kegiatan organisasi. Apabila pegawai tersebut memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja, maka akan berdampak pada kualitas dan peningkatan kinerjanya. Namun, apabila pegawai memiliki motivasi yang rendah dalam bekerja seperti tidak semangat, mudah menyerah, malas, maka dorongan untuk menyelesaikan tugas akan terhambat. Untuk memaksimalkan kinerja pegawai, maka perlu adanya stimulus untuk meningkatkan kinerja pegawai sebagai SDM guna mencapai tujuan organisasinya. Kinerja mengacu pada prestasi kerja dan berdampak pada jenjang karir pegawai yang dapat diukur berdasarkan kualitas standar kerja yang telah dirancang dalam organisasinya. Penting bagi manajemen untuk meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Instansi yang sehat mampu menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan aman mampu memberikan dukungan kesehatan dan keselamatan pegawai. Dukungan lingkungan kerja yang nyaman dan aman dapat menjadi modal guna meningkatkan kinerja pegawai, sedangkan tempat yang kurang aman dapat menurunkannya.

Dalam bahasa Indonesia, istilah kinerja berasal dari istilah “*performance*”. Kinerja dalam artian sempit adalah untuk mengukur pencapaian kerja seseorang seperti tugas yang diberikan kepada seseorang di organisasi. Oleh sebab itu, terdapat korelasi antara kinerja perorangan (*individual performance*) dan kinerja lembaga (*corporate performance*). Apabila kinerja individu dalam suatu organisasi baik, maka tujuan pencapaian instansi/organisasi juga akan berjalan dengan lancar.

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

Menurut Wilson bangun (2012:236), jenis dalam evaluasi kinerja yakni:

1. Evaluasi oleh karyawan/pegawai itu sendiri
2. Evaluasi oleh rekan kerja
3. Evaluasi oleh atasan
4. Evaluasi oleh bawahan terhadap atasan
5. Evaluasi oleh pelanggan

Sedarmayanti dalam Wahyuni (2016) mengatakan bahwa evaluasi kinerja sebagai proses menilai output kerja sesuai dengan target, maupun standar kualitas dan kuantitas, dan berorientasi pada visi dan misi dari organisasi.

Terdapat parameter yang diukur dalam evaluasi kinerja yakni:

1. Aspek Finansial
2. Kepuasan Pelanggan
3. Operasi Bisnis Internals
4. Kepuasan Karyawan
5. Kepuasan Komunitas
6. Waktu

Menurut Robbins dalam Hotlan (2018), bentuk-bentuk pengukuran kinerja pegawai yakni:

- a. Kualitas kerja didefinisikan sebagai kinerja yang bermutu dari pegawai dalam menyelesaikan tugasnya sesuai dengan standar dan target yang mencakup aspek ketepatan, kerapian, dan kelengkapan. Aspek ketepatan yakni pekerjaan yang diselesaikan sesuai dengan tugas dan targetnya. Aspek kerapian yakni kesesuaian hasil kerja dengan standar kerja yang telah dirancang. Aspek kelengkapan yakni bentuk pengukuran yang dimanfaatkan guna menilai hasil kerja secara teliti.
- b. Kuantitas kerja diartikan sebagai bentuk ukuran/jumlah pekerjaan yang diselesaikan oleh pegawai pada waktu tertentu. Parameter ini dapat dilihat dari efektivitas pemanfaatan waktu kerja, ketepatan hasil kerja, dan kecepatan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawabnya.

- c. Ketepatan waktu yakni efisiensi pemanfaatan waktu guna menyelesaikan pekerjaan sesuai target pada waktu tertentu menggunakan fasilitas sarana dan prasarana yang tersedia.
- d. Kemandirian sebagai bentuk kemampuan pegawai untuk bekerja secara mandiri tanpa ada paksaan dari pihak lain, sehingga tugas pekerjaan yang diselesaikan sesuai dengan motivasi, inisiatif, dan kepercayaan diri akan tanggung jawabnya.

### **2.1.3 *Hard Skill***

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

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

Syawal dalam Wahyuni (2016) mengemukakan Perusahaan atau instansi cenderung memilih calon yang memiliki kepribadian lebih baik meskipun *hard skill* nya lebih rendah, dikarenakan *hard skill* pegawai dapat ditingkatkan melalui pelatihan, meningkatkan keterampilan lebih mudah dari pada membangun karakter. Menurut Nurhidayanti (2014:26), terdapat parameter untuk mengukur *hard skill* dari individu yakni:

- a. Keterampilan teknis yakni kemampuan secara teknis yang dimanfaatkan guna menuntaskan pekerjaan secara spesifik. Keterampilan ini juga digunakan pada bidang tertentu dalam profesi untuk mencapai target dan tujuan organisasi. Namun, keterampilan ini bukan satu-satunya yang digunakan untuk mencapai tujuan tersebut.
- b. Ilmu pengetahuan yakni penguasaan ilmu oleh individu secara sadar guna dimanfaatkan untuk menganalisis, mengkaji, dan menyimpulkan sebagai pemahaman yang dimiliki. Dalam konteksnya, terdapat batasan-batasan sesuai dengan kemampuan individu dalam menguasainya yang akan berpengaruh terhadap wawasannya. Memahami ilmu pengetahuan dilakukan secara bertahap dan sistematis sesuai dengan prinsip-prinsip dan metode tertentu (Harton dalam Lalu Hasis Mansari, 2019)
- c. Ilmu teknologi yakni aspek pengetahuan yang dapat dimanfaatkan oleh individu sebagai alat untuk mempermudah pekerjaan menuju transformasi yang lebih maju dan modern. Mardikunto dalam Lalu Hasis Mansari (2019) mengatakan pada Umumnya, dengan pemanfaatan teknologi mampu meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam menyelesaikan pekerjaan

dengan tetap memperhatikan kualitas dan kuantitas output yang dihasilkan.

Di era revolusi industri 4.0 dituntut untuk terus meningkatkan beberapa *hard skill* untuk menunjang kemampuan dalam beradaptasi terhadap perubahan yang serba teknologi dan serba digital saat ini. Adapun *hard skill* yang dibutuhkan yaitu:

1. Skill mengoperasikan teknologi dan software
2. Skill pemasaran online
3. Skill pengembangan diri
4. Skill bisnis dan keuangan

#### **2.1.4 *Soft skill***

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

Konsep mengenai *soft skill* sebagai keterampilan yang dikembangkan dari kecerdasan emosional. Karena kecerdasan intelektual (IQ) individu umumnya statis, sedangkan kecerdasan emosional bersifat dinamis. Keterampilan ini akan bermanfaat ketika bersosialisasi dan berinteraksi di lingkungan sosial/



masyarakat. Oleh sebab itu, *soft skill* menuntut individu untuk menguasai keterampilan komunikasi, mengelola emosional, cakap dalam berbahasa, beretika, bermoral, santun, dan berspiritual. Dengan memiliki keterampilan ini, akan mengantarkan individu sebagai insan yang berkualitas, mampu bersosialisasi dan berinteraksi dengan baik di masyarakat, memiliki peluang sukses lebih luas, dan berbahagia. Setiap individu memiliki tingkat *soft skills* yang berbeda karena dipengaruhi dengan cara berfikir, bertutur kata, bersikap, dan bertindak (Aji, 2013: 11).

Umumnya, *soft skill* dikategorikan menjadi 2 yakni: keterampilan individu dalam mengelola dirinya (*intrapersonal skill*), dan keterampilan individu dalam berinteraksi di lingkungan sosialnya (*interpersonal skill*). Keterampilan intrapersonal berkaitan dengan transformasi karakter, keyakinan, mampu manajemen perubahan, mengelola stress, manajemen waktu, mampu berpikir secara kreatif, memiliki tujuan hidup, memiliki kepercayaan diri, memiliki sifat yang berakhlakul karimah, mampu mengelola emosional, dan proaktif. Sedangkan keterampilan interpersonal perlu penguasaan cara berkomunikasi, memiliki motivasi, memiliki jiwa pemimpin, marketing, kesadaran berpolitik, bertoleransi dengan keberagaman dan perbedaan, berorientasi dalam melayani secara prima, berempati, mampu manajemen konflik, dan bekerjasama dengan tim (Widiastuty, 2014:153).

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

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

Menjadi sebuah tantangan jika di era revolusi industri 4.0 ini hanya mengandalkan kemampuan *hard skill* saja. *Soft skill* di era revolusi industri 4.0 yang harus dimiliki oleh seseorang, terutama untuk menghadapi persaingan di dunia kerja yaitu pemecahan masalah yang kompleks, berfikir kritis, kreativitas, manajemen manusia, berkoordinasi dengan orang lain, kecerdasan emosional, penilaian dan pengambilan keputusan, berorientasi, negosiasi, fleksibel, dan kemampuan kognitif .

Menurut laporan *Future of Jobs* yang disusun oleh *World Economic Forum (WEF)* ada beberapa *soft skill* yang dibutuhkan :

1. Keterampilan memecahkan masalah
2. Berfikir kritis
3. Kreativitas
4. Komunikasi
5. Kecerdasan emosional

### **2.1.5 Hubungan *Hard skill* dan *Soft skill* dengan Kinerja Pegawai**

*Hard skill* dan *soft skill* merupakan komplementer dalam sebuah organisasi, keduanya sangat penting bagi kesuksesan untuk mencapai tujuan dilingkungan kerja. Dunia kerja saat ini sangat membutuhkan sumber daya manusia yang handal dengan keterampilan, sebagai seorang pegawai dituntut untuk mempunyai keahlian *Hard skill* yang tinggi, *Hard skill* merupakan hal yang penting dalam memenuhi kebutuhan kantor, selain harus memiliki keahlian, di era revolusi industri 4.0 ini persaingan semakin ketat dan dituntut untuk memiliki *Soft skill* yaitu keterampilan seseorang dalam berhubungan dengan orang lain dan keterampilan seseorang dalam mengatur dirinya sendiri. *Hard skill* dan *Soft skill* merupakan faktor pendukung kesuksesan seorang pegawai dalam menempuh kehidupan. Hasil Penelitian NACE (*National Association of collage and employers*) pada tahun 2005 yang menyebutkan bahwa umumnya tenaga kerja membutuhkan keahlian kerja berupa 80 % *soft skill* dan 20 % *hard skill* (Kadek, 2012: 1209)

### **2.1.6 Revolusi Industri 4.0**

Menurut Achmad Rouzni dalam detikinet.com Pola revolusi industri 4.0 ini adalah konsep yang diadvokasi oleh Profesor Klaus Schwab, dia adalah seorang ekonom terkenal kelahiran jerman sekaligus penagak *World Ekonomi Forum (WEF)* yang melalui bukunya, *The fourth Industrial Revolution* yang menyatakan bahwa revolusi industri 4.0 secara fundamental dapat mengubah cara kita hidup, bekerja, dan berhubungan satu dengan yang lain. Richard Mengko, yang mengutip dari A.T, Kearney mengungkapkan sejarah revolusi industri

sampai generasi ke-4 ini. Berikut ini 4 generasi revolusi industri dari dahulu hingga kini:

1. Revolusi industri yang pertama terjadi pada akhir abad ke-18.

Revolusi industri yang pertama terjadi pada akhir abad ke-18, ditandai dengan ditemukan alat tenun mekanis pertama pada tahun 1784, saat itu industri diperkenalkan dengan menggunakan fasilitas menggunakan tenaga uap dan air untuk kegiatan produksi. Peralatan kerja yang mulanya mengandalkan pada tenaga manusia dan hewan akhirnya berganti dengan menggunakan tenaga mesin. Akibatnya, meski jumlah produksi meningkat, pengangguran menjadi bertambah.

2. Revolusi Revolusi industri 2.0 terjadi di awal abad ke-20

Revolusi industri 2.0 terjadi di awal abad ke-20, ditandai dengan kemunculan pengenalan produksi massal berdasarkan pembagian kerja. Produksi massal ini dimungkinkan dengan adanya listrik dan jalur perakitan.

3. Awal tahun 1970 kemunculan revolusi industri 3.0

Awal tahun 1970 kemunculan revolusi industri 3.0, ditandai dengan penggunaan elektronik dan teknologi dan otomatisasi produksi. Revolusi industri generasi ke-3 ditandai dengan kemunculan Pengontrol Logika Terprogram Pertama (PLC), yakni model 084 968. Sistem otomatisasi berbasis komputer ini membuat mesin industri tidak lagi dikendalikan manusia, biaya produksi dapat ditetapkan karena penerapan ini

#### 4. Awal 2018 hingga sekarang, revolusi industri 4.0

Awal 2018 hingga sekarang, revolusi industri 4.0, yaitu industri yang menggabungkan teknologi otomatisasi dengan teknologi *cyber*. Ini merupakan model otomatisasi dan pertukaran data dalam teknologi manufaktur. Pada era ini, industri mulai memasuki dunia virtual, berbentuk konektivitas manusia, mesin dan data, semua sudah dapat ditemukan dimana saja, dan istilah ini disebut dengan nama *Internet of Things (IoT)*. Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa setiap tahun akan mengalami peningkatan teknologi yang semakin canggih. Revolusi industri membawa perubahan dalam cara kita hidup, bekerja, dan berinteraksi dengan yang lain.

Revolusi industri 4.0 menuntut PNS sebagai pelayanan publik untuk bekerja lebih maksimal lagi agar *ekspektasi* masyarakat terhadap PNS atau ASN semakin positif. Revolusi industri secara fundamental merubah cara berfikir atau *mind set*, cara menyikapi jaman, dan cara PNS atau ASN dalam berinteraksi dengan yang lain. Bagaimanapun seiring berjalannya waktu akan mengalami perubahan dan perubahan adalah sesuatu yang harus dilakukan untuk menuju hal yang lebih baik.

Dalam menyikapi perkembangan dunia, maka PNS atau ASN di era revolusi industri 4.0, tidak lagi bersifat statis tetapi dinamis, tidak takut pada kemajuan teknologi tetapi harus pintar teknologi, bahkan harus mampu menguasai, mengatur, dan mengendalikan teknologi, terutama teknologi informasi.

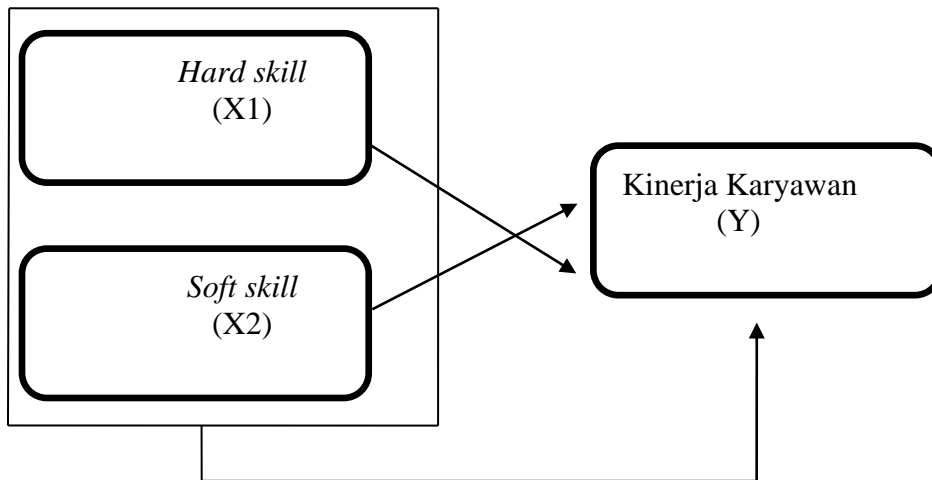
## 2.2 Penelitian Terdahulu

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

<b>No</b>	<b>Nama Penerbit (tahun)</b>	<b>Judul</b>	<b>Variabel</b>	<b>Hasil Penelitian</b>
1	Wahyuni (2016)	Pengaruh <i>hard skill</i> dan <i>soft skill</i> terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Selatan	<i>Hard skill</i> <i>Soft skill</i> Kinerja Pegawai	Hasil penelitian menunjukkan <i>hard skill</i> dan <i>soft skill</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan variabel <i>hard skill</i> lebih dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai
2	Lalu Hasis Mansari (2019)	Pengaruh <i>Hard skill</i> Dan <i>Soft skill</i> Terhadap Kinerja Pegawai Di Smp Negeri 3 Camba Kab.Maros	<i>Hard skill</i> <i>Soft skill</i> Kinerja Pegawai	Hasil penelitian menunjukkan Secara parsial variabel <i>hard skill</i> tidak berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai sedangkan <i>soft skill</i> secara parsial berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai.
3	Rahayu widianti (2015)	Pengaruh <i>Hard skill</i> Dan <i>Soft skill</i> Terhadap Kinerja Karyawan ( Studi Kasus PT Telkom kandatel Malang)	<i>Hard skill</i> <i>Soft skill</i> Kinerja Pegawai	Hasil penelitian menunjukkan <i>Hard skill</i> dan <i>soft skill</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai. Namun variabel <i>soft skill</i> tidak berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai variabel yang dominan justru <i>hard skill</i> .

Sumber: Data diolah (2022)

### 2.3 Kerangka Konseptual



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

### 2.4 Hipotesis

Hipotesis diartikan sebagai praduga sementara yang perlu dibuktikan melalui pengujian berdasarkan data yang valid agar diperoleh konklusi yang tepat dan akurat. Beberapa hipotesis yang dapat diformulasikan dalam penelitian ini yakni:

1. Diduga *hard skill* memiliki pengaruh dengan kinerja pegawai di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Rokan Hulu di era revolusi industri 4.0.
2. Diduga *soft skill* memiliki pengaruh dengan kinerja pegawai di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Rokan Hulu di era revolusi industri 4.0.
3. Diduga Variabel *soft skill* dan *hard skill* secara bersamaan memiliki pengaruh dengan kinerja pegawai di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Rokan Hulu di era revolusi industri 4.0.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Ruang Lingkup Penelitian**

##### **3.1.1 Jenis Penelitian**

Pendekatan penelitian kuantitatif sebagai jenis penelitian yang diaopsi dan memiliki arti sebagai metode yang didasarkan pada landasan filsafat positivisme guna menentukan ukuran/jumlah populasi atau sampel, tehnik untuk mengumpulkan data, tehnik instrumen untuk mengambil data, penggunaan metode analisis maupun pengujian hipotesisnya. Dalam konteks penelitian untuk mengetahui pengaruh dari *hard skill* dan *soft skill* terhadap kinerja pegawai.

##### **3.1.2 Tempat dan Waktu Penelitian**

Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu yang terletak di Komplek Perkantoran Bina Praja Pemerintah Daerah Kabupaten Rokan Hulu Jalan Tuanku Tambusai KM.4 Pasir Pengaraian dipilih sebagai lokasi penelitian yang di lakukan pada Januari hingga Juni 2022.

#### **3.2 Populasi dan Sampel**

##### **3.2.1 Populasi**

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



### **3.2.2 Sampel**

Menurut Sugiyono (2019:127) Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh atau sensus. Sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sampel, hal ini dilakukan apabila jumlah populasi relative kecil, kurang dari 30, atau penelitian ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil.

Menurut Arikunto (2012:104) mengatakan apabila ukuran/jumlah populasi tidak sampai 100, maka penetapan sampelnya mengambil seluruh jumlah populasi tersebut. Namun apabila populasi memiliki jumlah/ukuran lebih dari 100, maka dapat diambil sebanyak 10-15% atau 20-25% dari ukuran/jumlah populasinya. Oleh sebab itu, sampel yang digunakan dalam konteks penelitian ini sebanyak 78 pegawai sesuai dengan populasinya.

### **3.3 Jenis dan Sumber Data**

Terdapat jenis dan sumber data yang dimanfaatkan pada penelitian ini yakni:

#### **1. Jenis Data**

- a. Data Kualitatif sebagai data yang mengandung keterangan mengenai variabel dan dapat mendukung hasil penelitian.
- b. Data Kuantitatif sebagai data berupa angka yang didesain sesuai skala likert guna mengobservasi responden untuk memperoleh informasi yang terukur.

## 2. Sumber Data

- a. Data Primer sebagai data yang didapat secara langsung dari objek/subjek sebagai sumbernya melalui pemanfaatan instrumen untuk observasinya. Misalnya observasi menggunakan kuesioner guna mengetahui respon mengenai pengaruh *hard skill* maupun *soft skill* dengan kinerja karyawan pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu kabupaten Rokan Hulu baik secara parsial maupun bersamaan.
- b. Data Sekunder sebagai data yang perolehannya tidak langsung dengan memanfaatkan referensi seperti buku, dokumen, katalog instansi, jurnal, dan lainnya yang relevan dan memiliki korelasi dengan variabel pada penelitian. Misalnya pengutipan gambaran umum mengenai Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu kabupaten Rokan Hulu.

### 3.4 Teknik Pengambilan Data

Menurut Sugiyono (2015:308) metode pengambilan data didefinisikan sebagai cara untuk mendapatkan data yang valid, dengan untuk memahami, memecahkan dan mengantisipasi permasalahan.

Berikut adalah metode pengambilan data pada penelitian ini, yaitu :

1. Kuisisioner yakni instrumen penelitian yang didesain dengan beberapa pertanyaan/ Pernyataan sesuai dengan variabel yang diuji untuk diberikan kepada responden. Kuisisioner ini dimanfaatkan guna memperoleh informasi/data mengenai *hard skill*, *soft skill* dan kinerja pegawai. Selain

itu, kuesioner ini didesain bersifat tertutup yakni responden hanya tinggal memilih satu jawaban dari daftar pertanyaan/pernyataan yang tersedia. Data yang diperoleh diolah, dan dianalisis guna memperoleh konklusi yang objektif.

2. Wawancara yakni sebagai teknik berinteraksi/berkomunikasi secara langsung kepada responden guna memperoleh informasi yang akurat, dan reliabel. Daftar pertanyaannya di desain sesuai dengan variabel yang diuji seperti *hard skill*, *soft skill* dan kinerja pegawai sehingga data yang diperoleh lebih akurat. Selain itu, teknik ini dimanfaatkan juga sebagai pelengkap guna mendapatkan informasi yang tidak dapat diperoleh dari teknik kuesioner.
3. Studi dokumen yakni pengumpulan informasi dengan cara mengkaji, menganalisis, dan mempelajari untuk disitasi guna memperoleh data sekunder yang relevan dengan variabel penelitian misalnya struktur organisasi, dan jumlah pegawai sebagai pelengkap perolehan data sebelumnya.

### 3.5 Defenisi Operasional

**Tabel 3.1**  
**Definisi Operasional**

No	Variabel	Definisi	Indikator	Jenis pengukuran
1	<i>Hard Skill</i> (X1)	<i>Hard skill</i> adalah pengetahuan dan kemampuan teknis yang dimiliki seseorang.  Nurhidayanti (2014:26)	1.Keterampilan Teknis 2.Ilmu pengetahuan 3.Ilmuteknologi  Nurhidayanti (2014:26)	Ordinal
2	<i>Soft Skill</i> (X2)	<i>Soft skills</i> merupakan keterampilan dan kecakapan hidup, baik untuk sendiri, berkelompok, atau bermasyarakat, serta dengan sang pencipta.  Sharma (2011:12)	1.Kemampuan berkomunikasi dengan baik 2.Kecerdasan emosional 3.Keterampilan berfikir 4.Etika 5.Keterampilan kepemimpinan Sharma (2011:12)	Ordinal
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.  Robbins S.P (2006)	1.Kualitas 2.Kuantitas 3.Ketepatan waktu 4.Efektivitas 5.Ke mandirian  Robbins S.P (2006)	Ordinal

Sumber : Data Diolah Peneliti (2022)

### 3.6 Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah alat yang digunakan dalam mendukung penelitian yang khususnya sebagai pengukuran dan pengumpulan informasi data. Penelitian ini mengambil instrumen penelitian sebagai alat ukur yang telah digunakan pada penelitian sebelumnya. Instrumen penelitian yang digunakan peneliti dalam mengumpulkan data yang akan diolah yang berupa list ceklis, lembar observasi, soal tes, kuisisioner (angket terbuka atau angket tertutup). Dalam penelitian ini penulis menggunakan alat ukur angket/kuisisioner tertutup. Responden memilih jawaban yang telah disediakan dalam pilihan. Kuisisioner digunakan untuk memperoleh informasi dan data tentang variabel *hard skill*, *soft skill* dan kinerja pegawai yang akan di uji pengaruhnya. Dalam penelitian ini, skala pengukuran yang digunakan adalah skala likert.

Menurut Sugiyono (2019:146), tujuan kuesioner yang didesain menggunakan *skala likert* untuk mengetahui dan mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok tentang fenomena sosial. Penulis membuat pernyataan-pernyataan yang digunakan untuk memperoleh data atau keterangan dari responden yang merupakan pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu kabupaten Rokan Hulu, dimana alternatif jawaban diberi skor 1-5 selanjutnya nilai dari alternatif tersebut dijumlahkan menjadi lima kategori pembobotan dalam skala *likert* sebagai berikut:

**Tabel 3.2**  
**Alternatif Jawaban Dengan Skala *Likert***

Pernyataan	Bobot
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Ragu-Ragu (RG)	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

*Sumber: Sugiyono (2019:147)*

Mengacu pada ketentuan tersebut, maka jawaban dari responden dapat dihitung melalui membuat tabulasi dari skor yang didapatkan untuk menghitung validitas dan reliabilitasnya menggunakan aplikasi *SPSS* versi 18.

### **3.6.1 Pengujian Instrumen Penelitian**

Uji instrumen digunakan untuk mengetahui apakah instrumen yang disusun merupakan instrumen yang benar dapat digunakan sebagai alat ukur atau tidak, karena hal tersebut akan berpengaruh terhadap benar tidaknya data dan menentukan kualitas hasil penelitian. Uji coba instrumen pada penelitian ini adalah dengan uji validitas dan reliabilitas.

#### **3.6.1.1 Uji Validitas**

Sugiyono (2015:121) mengatakan pengujian ini dimanfaatkan guna mengetahui tingkat validitas dari data yang mengandung variabel uji. Uji validitas juga digunakan untuk menguji sejauh mana ketepatan alat pengukur dapat mengungkapkan konsep kejadian yang diukur. Tingkat validitas tersebut dapat diketahui melalui nilai signifikansi sebesar 5 % atau 0,05 dari koefisien korelasi

pada nilai item pertanyaan/ Pernyataan dan nilai total pertanyaan/ Pernyataan.

Terdapat syarat dalam pengujian ini yakni:

- a. Apabila nilai koefisien korelasi ( $r$ ) lebih tinggi dari 0,05; maka data yang mengandung item variabel tersebut valid.
- b. Apabila nilai koefisien korelasi ( $r$ ) lebih rendah dari 0,05; maka data yang mengandung item variabel tersebut tidak valid.
- c. Apabila  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel maka item tersebut dikatakan Valid.
- d. Apabila  $r$  hitung  $<$   $r$  tabel maka item, tersebut dikatakan tidak valid

### 3.6.1.2 Uji Reliabilitas

Sugiyono (2015:268) reliabilitas berkenaan dengan derajat konsistensi dan stabilitas data atau temuan. Pengujian ini dimanfaatkan guna memperoleh informasi dan mengetahui tingkat konsistensi yang reliabel dari setiap variabel yang diujikan menggunakan model dan instrumen tertentu. Parameter tersebut dapat diketahui melalui nilai *Cronbach Alpha*, apabila nilainya lebih tinggi dari 0,60, maka model dan data tersebut reliabel, dan ketentuan tersebut berlaku sebaliknya. Rumus yang digunakan untuk pengujian ini yakni:

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

Keterangan:

$R$  = Koefisien reliabilitas yang dicari

$K$  = Jumlah butir pertanyaan

$\sigma_i^2$  = Varians butir-butir pertanyaan

$\sigma^2$  = Varians skortes

Banyaknya varian butir soal/pertanyaan/pernyataan mempengaruhi pengujian guna memperoleh dan mengetahui tingkat reabilitas data. Apabila varian tersebut semakin tinggi, maka waktu pengujian yang digunakan semakin lama.

### **3.7 Teknik Analisis Data**

Menurut Sugiyono (2019:206) analisis data adalah suatu kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain yang terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data setiap variabel, melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diujikan.

#### **3.7.1 Analisis Deskriptif**

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik TCR untuk menganalisis data yang sudah terkumpul. Menurut Sugiyono (2019:206) analisis deskriptif digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang sudah terkumpul dengan tidak menarik kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

Putra (2012:6) untuk mengetahui tingkat capaian responden, maka dapat dilihat dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\text{TCR} = \frac{\text{Rs}}{\text{N}} \times 100 \%$$

Keterangan :



TCR = Tingkat Capaian Responden

Rss = Rata-rata Skor Jawaban (Responden)

N = Nilai Skor Maksimum

### **3.7.2 Uji Asumsi Klasik**

Kemudian untuk dapat mengetahui bahwa model regresi yang diolah adalah sah (tidak terjadi penyimpangan), maka data tersebut akan diuji menggunakan uji asumsi klasik sebagai berikut:

#### **3.7.2.1 Uji Normalitas**

Menurut Ghozali (2019:161) Pengujian ini dimanfaatkan guna mengetahui data, model yang diperoleh dan korelasi dari setiap variabelnya mampu berdistribusi dengan normal atau tidak. Apabila data dapat berdistribusi secara normal, maka model yang diperoleh tepat dan dapat digunakan. Uji penelitian dalam penelitian ini menggunakan teknik kolgomorov-Smirnov, dasar pengukuran berdasarkan nilai  $\text{sig} > 0,05$  maka data berdistribusi normal dan jika nilai  $\text{sig} < 0,05$  maka data tidak berdistribusi secara normal.

#### **3.7.2.1 Uji Heteroskedastisitas**

Menurut Ghozali (2019:137) Pengujian ini dimanfaatkan guna mengetahui tingkat penyimpangan (heteroskedastisitas) dari model regresi karena terdapat perbedaan varian dan residual dari setiap variabelnya. Pengujian ini menjadi prasyarat wajib yang dilakukan karena apabila terdapat heteroskedastisitas dalam pengujiannya, maka model dari data tersebut tidak valid, serta ketentuan tersebut berlaku sebaliknya.

### 3.7.2.1 Uji Multikolonieritas

Menurut Ghozali (2019:137) Pengujian ini dimanfaatkan guna mengetahui apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Untuk mendeteksi multikolonieritas di dalam model regresi adalah sebagai berikut :

1. Jika nilai VIF di sekitar angka 1-10, maka dikatakan tidak terdapat masalah multikolonieritas
2.  $VIF > 10$  atau  $0,10$ , maka dikatakan tidak terdapat masalah multikolonieritas

### 3.7.3 Analisis Regresi Linear Berganda

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

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

di mana :

Y = Kinerja Pegawai

a = Konstanta

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

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

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

#### **3.7.4 Koefisien Determinan (R<sup>2</sup>)**

Koefisien determinan mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi dependen (Ghozali, 2011:97). Nilai koefisien determinasi antara 0 sampai 1. Nilai R<sup>2</sup> yang lebih kecil berarti kemampuan variabel dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas. Nilai 0 mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir seluruh informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel manapun.

#### **3.7.5 Uji Hipotesis t (Parsial)**

Uji hipotesis t digunakan untuk menguji bagaimana pengaruh masing-masing variabel bebasnya secara sendiri-sendiri terhadap variabel terikatnya. Hipotesis yang akan diuji sebagai berikut:

1. H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima jika  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$  atau nilai sig  $< 0,05$
2. H<sub>0</sub> diterima dan H<sub>a</sub> diterima jika  $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$  atau nilai sig  $> 0,05$ .
3. Taraf uji  $\alpha = 0,05$

#### **3.7.6 Uji Hipotesis f (Simultan)**

Menurut Ghozali (2016:171) Pengujian ini dimanfaatkan guna mengetahui korelasi dari setiap variabelnya secara simultan atau bersama-sama. Uji f dilakukan untuk melihat pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Pengujian ini memanfaatkan data yang mengandung variabel tersebut guna mengetahui konklusi dari hipotesisnya menggunakan perangkat lunak statistik ANOVA.

Parameter tersebut dapat diketahui melalui nilai F yang diukur pada tingkat kepercayaan 95% atau nilai nyata 5% (0,05). Ketentuan dari pengujian ini yaitu:

$H_0$  diterima jika  $F_{hitung} \leq F_{tabel}$

$H_1$  ditolak jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$

tabel pada  $\alpha = 0,5$ .