

PENINGKATAN PRESTASI KERJA PEGAWAI MELALUI STRATEGI PENGEMBANGAN SOFT SKILL DAN HARD SKILL DI UNIVERSITAS JENDERAL SOEDIRMAN

Alisa Tri Nawarini¹, Ekaningtyas Widiastuti², dan Suci Indriati³

^{1,2,3}Manajemen

Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Jenderal Soedirman

Email : alisa.nawarini@unsoed.ac.id¹, ekaningtyas.widiastuti@unsoed.ac.id², dan
suci.indriati@unsoed.ac.id³

ABSTRAK

Sumberdaya manusia menjadi modal dan aset bagi institusi yang harus mendapatkan perhatian untuk mencapai keunggulan kompetitif di tengah persaingan yang ketat. Universitas sebagai institusi pendidikan tinggi dituntut untuk melayani kebutuhan pegawainya secara layak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh keterampilan fisik dan keterampilan mental terhadap prestasi kerja pegawai. Penelitian ini dilakukan di Universitas Jenderal Soedirman dengan responden karyawan bagian administrasi. Metode penelitian adalah metode survey dengan menggunakan kuesioner dalam mengumpulkan data. Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif dari keterampilan fisik dan keterampilan mental terhadap prestasi kerja pegawai. Berdasarkan hasil penelitian, Unsoed diharapkan dapat menambah program pengembangan keterampilan fisik dan keterampilan mental bagi pegawainya.

Kata Kunci: prestasi kerja, keterampilan fisik, keterampilan mental

ABSTRACT

Human resources has become capital and assets for institutional that must get attention to achieve kompetetive advantage in tight competition. University as higher education institution demanded to serve its employee needs in matter way. Employee as university human capital has hard skill and soft skill that must managed well to achieve their best performance. The objective of this research is to analyze the effect of soft skill and hard skill to employee performance at Unsoed. This research conducted in Jenderal Soedirman University with the administrative employee as respondents. Research method using in this research is survey method by using questionnaire in collecting the data. Research result show that theres positif influence of soft skill and hard skill on employee performance. Based on research result, we suggest Unsoed to add hard skill and soft skill development program to increasing their employee performance.

Keywords: employee performance, hard skill, soft skill

PENDAHULUAN

Karyawan atau pegawai merupakan sumber daya utama dalam setiap organisasi. Sumber daya manusia berfungsi sebagai motor penggerak dalam usaha pencapaian tujuan organisasi. SDM yang sehat secara jasmani dan rohani, disiplin, bermental baik memiliki kemampuan dan keahlian yang sesuai dengan dunia kerja serta bersemangat merupakan kebutuhan utama yang diperlukan organisasi agar dapat mencapai tujuannya dengan efektif (Nitta, 2013 dalam Wahyuni, 2016). Sumber Daya Manusia yang berkualitas akan mampu menjadi keunggulan kompetitif tersendiri untuk menghadapi persaingan dalam industri. Salah satu sektor yang mengandalkan kinerjanya pada kemampuan SDM yang dimiliki adalah sektor institusi pendidikan tinggi/ perguruan tinggi/ universitas.

Sebagai institusi yang berfokus pada penciptaan calon karyawan yang berkualitas, maka universitas sebagai suatu lembaga pendidikan dituntut untuk selalu dapat menjaga kualitas Sumber Daya Manusia (pegawai) nya untuk menjamin efektifitas pencapaian tujuan institusi. Salah satu cara yang dapat ditempuh institusi untuk meningkatkan kualitas pegawai adalah dengan melakukan penilaian atas prestasi kerja mereka secara berkala.

Prestasi kerja pegawai perlu dipantau secara berkala untuk memastikan terjaganya kinerja baik pegawai. Faktor-faktor yang dapat mengakibatkan penurunan prestasi kerja karyawan harus dapat diantisipasi agar nantinya tidak mengganggu kinerja pegawai. Aspek-aspek Sumber Daya Manusia yang perlu dikelola dengan baik dalam menjaga kinerja pegawai di antaranya adalah *hard skill* dan *soft skill* pegawai. *Hard skill* merupakan keahlian pegawai yang mencakup penguasaan ilmu pengetahuan, teknologi dan keahlian spesifik (teknis) yang dibutuhkan seseorang agar bisa sukses dalam pekerjaan. Sedangkan *soft skill* adalah keterampilan diri yang melekat pada kepribadian seseorang serta dapat menunjang *hard skill*. *Soft skill* adalah kemampuan diri yang tidak dapat dilihat dan dapat dibentuk melalui berbagai kegiatan, diantaranya melalui seminar, pelatihan, pembelajaran dan melakukan kegiatan bersama orang lain. (Polnaya, Nirwanto, Triatmanto, 2018). *Soft skill* merupakan suatu karakter diri yang tidak bersifat

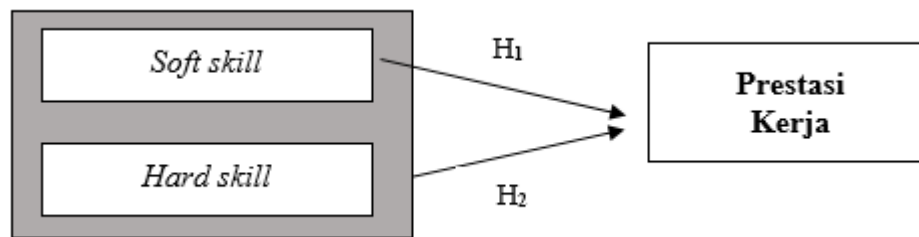
stagnan. Oleh karena itu, *soft skill* pegawai masih dapat dioptimalkan melalui pelatihan serta pengalaman kerja. (Wahyuni, 2016).

Sinergi antara *hard skill* dan *softskill* dalam menjalankan pekerjaannya, jika dikelola dan dikembangkan dengan optimal akan mencapai kinerja pegawai yang tinggi. Yang dibutuhkan instansi tidak hanya pegawai yang memiliki kompetensi dalam mengerjakan pekerjaan-pekerjaan teknis (*hard skill*) saja, namun juga kemampuan pegawai dalam berkomunikasi, bekerjasama dalam tim, dan beradaptasi dengan lingkungan kerja. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan pada tahun 2005 oleh NACE (*National Asssociation of Colleges and Employers*) yang menyatakan bahwa pada umumnya pengguna tenaga kerja membutuhkan keahlian kerja berupa 80% *soft skills* dan 20 *hard skills* (Kadek, 2012 dalam Wahyuni, 2016).

Beberapa hasil penelitian yang mendukung dan membuktikan bahwa *soft skill* dan *hard skill* dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan antara lain adalah penelitian dari Wahyuni (2016) yang menemukan hasil bahwa variabel *hard skill* dan *soft skill* memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan. Penelitian lain dari Hariyanto (2016) dan Rokhayati, dkk (2017), menunjukkan hasil bahwa variabel *soft skill* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penjelasan di atas maka penelitian ini ditujukan untuk menganalisis pengaruh *soft skill* dan *hard skill* terhadap prestasi kerja pegawai di Unsoed Purwokerto.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode survey melalui pembagian kuesioner dalam pengumpulan datanya. Populasi dari penelitian ini adalah pegawai bagian administratif di Unsoed. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian adalah *convenience sampling method*, yaitu teknik pengambilan sampel berdasarkan kemudahan dalam menemui responden. Metode pengujian hipotesis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Kerangka model penelitian dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 1. Kerangka Penelitian

Hard skill dapat diukur dari seberapa baik karyawan menguasai suatu pekerjaannya secara teknis. Sedangkan *soft skill* merupakan atribut yang melekat diri yang merupakan sifat bawaan dan tidak dapat dipelajari secara formal, contohnya berupa kemampuan komunikasi, cara berinteraksi dengan orang lain, kemampuan bekerja dalam tim, etika yang dimiliki serta kemampuan pengendalian emosi yang baik. Penelitian yang dilakukan oleh Wahyuni (2016), menemukan hasil bahwa *hard skill* dan *soft skill* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian lain yang dilakukan oleh Rokhayati, dkk (2017) juga membuktikan bahwa *soft skill* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan telaah referensi dan perumusan permasalahan sebelumnya maka hipotesis dalam penelitian ini dapat dikembangkan sebagai berikut :

H_1 : *Soft skill* berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai Universitas Jenderal Soedirman Purwokerto

H_2 : *Hard skill* berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai Universitas Jenderal Soedirman Purwokerto

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian hipotesis penelitian dilakukan dengan metode analisis regresi berganda. Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel *soft skill* dan *hard skill* terhadap prestasi kerja pegawai Unsoed. Hasil analisis regresi berganda selengkapnya adalah sebagai berikut :

Tabel 1. Output Analisis Regresi Berganda

Variabel	B	t hitung	Sig
Konstanta	8,852	3,072	0,003
Hard Skill	1,416	10,370	0,000
Soft Skill	0,210	1,882	0,063
R ²	0,675		
F	92,572		

Pengujian tingkat kelayakan model penelitian yang digunakan dalam penelitian akan dilakukan dengan menggunakan uji F dan uji koefisien determinasi. Uji F dilakukan untuk mengetahui *goodness of fit* model penelitian. Dalam penelitian ini, nilai sig F hitung adalah 92,572 dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ (α), sehingga dengan demikian model persamaan regresi dalam penelitian ini dapat dinyatakan memenuhi kriteria *goodness of fit* (baik).

Uji Koefisien Determinasi (R^2) dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen terhadap variabel dependennya. Besarnya koefisien determinasi penelitian ini adalah 67,5% ($R^2 = 0,675$). Angka sebesar 67,5 % di atas menunjukkan bahwa model persamaan regresi dalam penelitian ini mampu menjelaskan hubungan antara variabel dependen dan variabel independen sebesar 67,5%, sedangkan 32,5% sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji t. Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh parsial variabel *hard skill* dan *soft skill* terhadap prestasi kerja pegawai. Kriteria penerimaan hipotesis adalah jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau signifikansi kurang dari 0,05 ($Sig < 0,05$). Hasil pengujian dengan menggunakan analisis regresi berganda diperoleh nilai t hitung sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Pengujian Hipotesis

Hipotesis	t _{hitung}	t _{tabel}	Sig	Keterangan
<i>Soft skill</i> → prestasi kerja pegawai	10,370	1,645	0,041	H ₁ diterima
<i>Hard skill</i> → prestasi kerja pegawai	1,882	1,645	0,000	H ₂ diterima

Berdasarkan uji parsial pada tabel di atas terlihat jika nilai t hitung pengaruh *softskill* terhadap prestasi kerja pegawai sebesar 10,370 bernilai lebih besar dibandingkan dengan t tabel (1,645), demikian juga dengan nilai t hitung pengaruh *hardskill* terhadap prestasi kerja pegawai sebesar 1,882 juga lebih besar dibandingkan dengan t tabel (1,645) sehingga dengan demikian hipotesis 1 dan hipotesis kedua dapat dinyatakan diterima.

***Soft skill* berpengaruh positif terhadap prestasi kerja pegawai Unsoed**

Berdasarkan uji parsial dalam analisis regresi yang dilakukan, nilai t hitung lebih besar dibandingkan dengan t tabel ($10,370 > 1,654$) sehingga dengan demikian dapat dinyatakan bahwa *soft skill* berpengaruh positif terhadap prestasi kerja pegawai Unsoed. Dua dimensi *soft skill* dalam penelitian yaitu dimensi *personal* dan dimensi *interpersonal*. Dimensi *personal* mengukur kemampuan personal yang dimiliki karyawan antara lain rasa tanggung jawab yang dimiliki karyawan terhadap pekerjaannya, rasa percaya diri yang dimiliki, kemampuan mereka bersosialisasi dengan karyawan lain. Kemampuan mereka untuk mentaati peraturan dan menjaga emosi saat berinteraksi dengan yang lain serta sikap jujur dan integritas yang dimiliki pegawai. Kemampuan *personal* ini merupakan kemampuan yang bersifat pribadi dan melekat pada diri individu.

Dimensi kedua adalah kemampuan *interpersonal* berupa kemampuan pegawai memberikan solusi atas permasalahan yang dihadapi, kemampuan untuk bernegosiasi dan bekerja sama serta kemampuan pegawai untuk berbagi informasi dan melayani orang lain dalam pekerjaannya. Hasil penelitian ini menunjukkan hasil yang sama dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Wahyuni (2016) serta Rokhayati, dkk.(2017) yang menyatakan bahwa *soft skill* memiliki pengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan.

***Hard skill* berpengaruh positif terhadap prestasi kerja pegawai Unsoed**

Hard skill adalah kemampuan spesifik yang harus dimiliki oleh seseorang dalam suatu pekerjaan. *Hard skill* dapat diukur dari seberapa baik pegawai menguasai suatu pekerjaannya secara teknis. Pada penelitian ini, *hard skill* diukur dengan melihat pada kemampuan teknis yang dimiliki pegawai dalam

melaksanakan pekerjaannya. Hal tersebut antara lain diukur dengan melihat kemampuan pegawai untuk melakukan perhitungan matematis, kemampuan verbal yang dimiliki dalam berkomunikasi, serta terkait dengan keterampilan teknis yang dimiliki dalam memecahkan masalah. Hasil penelitian ini mengkonfirmasi hasil penelitian yang dilakukan Rokhayati dkk (2017) bahwa *hard skill* berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Hasil penelitian memperlihatkan bahwa *soft skill* dan *hard skill* ternyata berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai Unsoed. Hasil penelitian ini mampu dijadikan sebagai dasar rekomendasi kepada pihak kepegawaian Unsoed untuk menambah berbagai program pengembangan pegawainya dalam aspek *soft skill* dan *hard skill* yang dimiliki. Peningkatan *soft skill* dapat dilakukan dengan cara memberikan dan mengadakan berbagai program pelatihan dan pengembangan agar kemampuan *personal* dan *interpersonal* pegawai mampu ditingkatkan sehingga karyawan Unsoed mampu memberikan kontribusi optimal bagi pengembangan Unsoed.

Untuk meningkatkan *hard skill* yang dimiliki pegawai Unsoed, Unsoed dapat memperketat seleksi yang dilakukan saat penerimaan pegawai. *Hard skill* nantinya akan terasah dengan seiring waktu saat pegawai melakukan pekerjaannya dengan diimbangi oleh berbagai pelatihan yang diberikan oleh pihak universitas. Peningkatan *hard skill* dapat dilakukan dengan pemberian berbagai variasi pekerjaan, sehingga pegawai dapat mengeksplorasi dan meningkatkan kemampuannya dengan lebih baik lagi.

Keterbatasan penelitian ini ada pada ketidakmampuan peneliti untuk mengumpulkan data secara langsung akibat adanya pandemi. Ketidakmampuan interaksi ini telah menyebabkan lambatnya respon responden, kurang lengkapnya data yang diperoleh serta lamanya waktu penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Hariyanto.2016, Pengaruh Soft Skills Dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Di Wilayah Kabupaten Pasuruan. *Jurnal Administrasi dan Bisnis*, Volume : 10, Nomor : 1, Juli 2016, ISSN 1978-726X
- Rokhayati, Ana., Kambara Roni., Ibrahim Mahdani. 2017. Pengaruh Soft Skill Kinerja Karyawan Dengan Kualitas Pelatihan Sebagai Variabel Moderator (Studi empiris pada PT. Krakatau Tirta Industri Cilegon). *Riset Bisnis dan Manajemen Tirtayasa (JRBMT)*, Vol. 1 (2):hh.107-124.
- Sugiyono. 2003. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung. Pusat Bahasa Depdiknas.
- Suliyanto. 2005. *Analisis Data Aplikasi Pemasaran*. Ghalia Indonesia. Bogor.
- Sugiono, 1999. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung:Alfabeta.
- Sulaefi, 2017 Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Terhadap Disiplin Kerja Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. Vol. 5 No. 1.
- Triatmanto, Boge., Polnaya, Irene., Nirwanto, Nazief. 2018. The Evaluation Of Lecturer Performance Through Soft Skills, Organizational Culture And Compensation On Private University Of Ambon. *Academy of Strategic Management Journal* Volume 17, Issue 2.
- Wahyuni, 2016. *Pengaruh Hard Skill dan Soft Skill terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan*.Skripsi. Alaudin Makasar.