

**HARD SKILL, SOFT SKILL, STRES KERJA, DAN ETOS KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PADA BADAN NASIONAL PENCARIAN DAN PERTOLONGAN
(BASARNAS) KELAS A TANJUNGPINANG**

Ratna Sari ¹, Iranita ², M. Syuzairi ³
170461201076@student.umrah.ac.id

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Maritim Raja Ali Haji

Abstract

The purpose of this research was to determine the influence of Hard Skills, Soft Skills, Job Stress, and Work Ethic on Employee Performance. The method used in this study is a quantitative method. The population in this study were 31 employees in the Operation and Alert Section of the Search and Rescue Office of the Tanjungpinang BASARNAS Office. Sampling using a saturated sample technique, the number of samples as many as 31 employees. The data analysis method used is validity and reliability test, classical assumption test with normality test, multiple regression analysis test, hypothesis test using t test, F test and determinant coefficient. The study was conducted using SPSS version 25. The results showed that partially Hard Skill (X1), Soft Skill (X2), Work Stress (X3), and Work Ethic (X4) variables had a significant effect on Employee Performance (Y). The results of the F test obtained that the calculated F value is 75,462 with an F table value of 2.74 indicating that the hard skills, soft skills, work stress, and work ethic variables simultaneously have a significant effect on employee performance variables. Based on the results of the coefficient of determination, about 90.8% of the Employee Performance variable is influenced by the Hard Skill, Soft Skill, Job Stress, and Work Ethic variables. The rest is influenced by other factors not described in this study.

Keywords : *Hard Skills, Soft Skills, Job Stress, Work Ethic and Employee Performance*

I. Pendahuluan

Latar Belakang

Pada era globalisasi saat ini setiap instansi memerlukan pegawai yang memiliki kualitas yang tinggi, dan individu dituntut untuk siap menghadapi segala jenis persaingan dalam mencari pekerjaan yang semakin ketat di dunia kerja. Keberhasilan dari suatu instansi didukung oleh berbagai unsur-unsur penting yang harus ditingkatkan, salah satunya adalah kinerja pegawai, untuk itu setiap pegawai harus memiliki kemampuan yang mendukung dalam pencapaian tujuan dari instansi.

Keberhasilan suatu instansi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu pegawai. Naik turunnya kinerja pegawai dalam suatu organisasi dapat disebabkan oleh adanya ketidaksesuaian antara

tingkat kemampuan yang dimiliki oleh para pegawai, dengan perkembangan kebutuhan dan juga dinamika permasalahan yang dihadapi di dunia kerja yang semakin kompetitif.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang telah peneliti lakukan, kinerja pegawai pada Kantor BASARNAS Tanjungpinang dikatakan naik turun itu dilihat dari tugas yang diberikan dan rutinitas yang dilakukan. Seperti para *rescuer*, jika tidak ada tugas ataupun rutinitas yang dilakukan untuk operasi SAR, maka *rescuer* tidak akan melaksanakan operasi SAR. Namun para *rescuer* tersebut diberi pelatihan untuk menjaga kebugaran tubuh, fisik dan meningkatkan *skill* yang dimiliki.

Penilaian kinerja setiap pegawai pada Kantor BASARNAS Tanjungpinang tergantung pemberian nilai dari pejabat penilai. Setiap pegawai harus membuat SKP (Sasaran Kerja Pegawai) yang memuat uraian tugas dan target yang akan dicapai. Dengan adanya penilaian kinerja tersebut, dapat diketahui apa saja yang dapat menurunkan kinerja pegawai pada Kantor BASARNAS Tanjungpinang. Dari hasil observasi yang dilakukan, peneliti menemukan fenomena yang dapat menurunkan kinerja pegawai, yaitu dari kuantitas pekerjaan pada pegawai Kantor BASARNAS Tanjungpinang yang di nilai masih belum optimal.

Hal ini dapat dilihat dari ketepatan waktu pegawai dalam menjalankan tugasnya yang dinilai masih kurang efektif. Oleh karena itu diperlukan sebuah kemampuan yang berkaitan dengan keterampilan teknologi, keterampilan dalam pengetahuan dan sebuah kemampuan atau keterampilan ilmu yang telah ditekuni. Pernyataan ini sama halnya dengan penelitian Rasid dkk, (2018) yang menunjukkan hasil *hard skill* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan baik secara simultan maupun secara parsial.

Peneliti juga menganalisa bahwa kemampuan *soft skill* juga dibutuhkan pada pegawai Kantor BASARNAS Tanjungpinang, khususnya pada *rescuer* BASARNAS. Hal ini dikarenakan pada saat menjalankan tugas seperti menangani bencana banjir, longsor, kondisi yang bisa membahayakan jiwa manusia seperti tenggelam ataupun hilang, dan lain sebagainya. Para *rescuer* harus menguasai kecerdasan emosional. Hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Wijayanti dan Wibowo (2020) yang menunjukkan hasil bahwa *soft skill* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil observasi, peneliti juga mengindikasikan bahwa kinerja pegawai BASARNAS juga dapat dipengaruhi oleh stres kerja. Hal ini dikarenakan adanya tekanan dari lingkungan sekitar pada saat menjalankan pekerjaan, para pegawai harus siap menerima tuntutan atau tekanan dari keluarga para korban, jika pada saat pencarian salah satu anggota keluarganya gagal ditemukan. Tekanan tersebut terkadang membuat perasaan para pegawai khususnya para *rescuer* BASARNAS merasa berkecil hati atau bahkan timbul perasaan kecewa terhadap dirinya sendiri karena merasa gagal dalam melakukan pencarian dan mengevakuasi para korban. Hal ini juga dapat mempengaruhi kinerja pada pegawai BASARNAS. Pernyataan ini serupa dengan Wartono (2017) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan yang sangat kuat atau positif antara stres kerja terhadap kinerja karyawan.

Selain *hard skill*, *soft skill* dan stres kerja, etos kerja juga dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Setiap organisasi yang selalu ingin maju akan melibatkan anggota untuk kinerjanya, diantaranya setiap organisasi harus memiliki etos kerja. Etos kerja pada pegawai Seksi Operasi dan Siaga Kantor BASARNAS Tanjungpinang belum seperti yang diharapkan, ini terlihat dari kurangnya kedisiplinan pegawai pada kantor tersebut, ada beberapa pegawai yang istirahat sebelum waktunya dan pulang sebelum waktunya, tingkat absensi yang tinggi seperti cuti dan tidak masuk kerja tanpa keterangan. Untuk meningkatkan kedisiplinan, pegawai BASARNAS harus memiliki etos kerja yang akan menjadi sumber motivasi bagi perbuatannya. Hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nurjaya dkk, (2021) yang menyatakan bahwa etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan fenomena dan hasil penelitian terdahulu diatas dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Untuk itu peneliti tertarik untuk meneliti kinerja pegawai di Kantor Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan (BASARNAS) Tanjungpinang dengan judul **“Hard Skill, Soft Skill, Stres Kerja, dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan (BASARNAS) Kelas A Tanjungpinang”**.

Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, dapat dirumuskan pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah *hard skill* berpengaruh terhadap kinerja pegawai BASARNAS?
2. Apakah *soft skill* berpengaruh terhadap kinerja pegawai BASARNAS?
3. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai BASARNAS?
4. Apakah etos kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai BASARNAS?
5. Apakah *hard skill, soft skill, stres kerja, dan etos kerja* berpengaruh terhadap kinerja pegawai BASARNAS?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang telah diuraikan, maka tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh *Hard Skill* terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan (BASARNAS) Kelas A Tanjungpinang.
2. Untuk mengetahui pengaruh *Soft Skill* terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan (BASARNAS) Kelas A Tanjungpinang.
3. Untuk mengetahui pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan (BASARNAS) Kelas A Tanjungpinang.
4. Untuk mengetahui pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan (BASARNAS) Kelas A Tanjungpinang.
5. Untuk mengetahui pengaruh *Hard Skill, Soft Skill, Stres Kerja, dan Etos Kerja* terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan (BASARNAS) Kelas A Tanjungpinang.

II. Metode Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif karena data berupa angka-angka. Menurut Sugiyono (2019:16) metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Populasi

Menurut Sugiyono (2017:80) mengungkapkan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini hanya difokuskan pada pegawai Seksi Operasi dan Siaga Pencarian dan Pertolongan pada Kantor Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan (BASARNAS) Kelas A Tanjungpinang sebanyak 31 orang.

Sampel

Menurut Sugiyono (2017:81) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik sampel pada penelitian ini adalah sampel jenuh yaitu sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah pegawai pada Seksi Operasi dan Siaga Pencarian dan Pertolongan BASARNAS Kelas A Tanjungpinang yang berjumlah 31 orang.

III. Hasil dan Pembahasan

Hasil Penelitian Uji Statistik Deskriptif

**Table 1. Statistik Deskriptif
Descriptive Statistics**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
<i>Hard Skill</i>	31	27	45	37.19	4.377
<i>Soft Skill</i>	31	30	50	40.19	5.828
Stres Kerja	31	10	40	28.10	8.530
Etos Kerja	31	36	60	50.90	5.804
Kinerja	31	27	45	38.87	3.612
Valid N (listwise)	31				

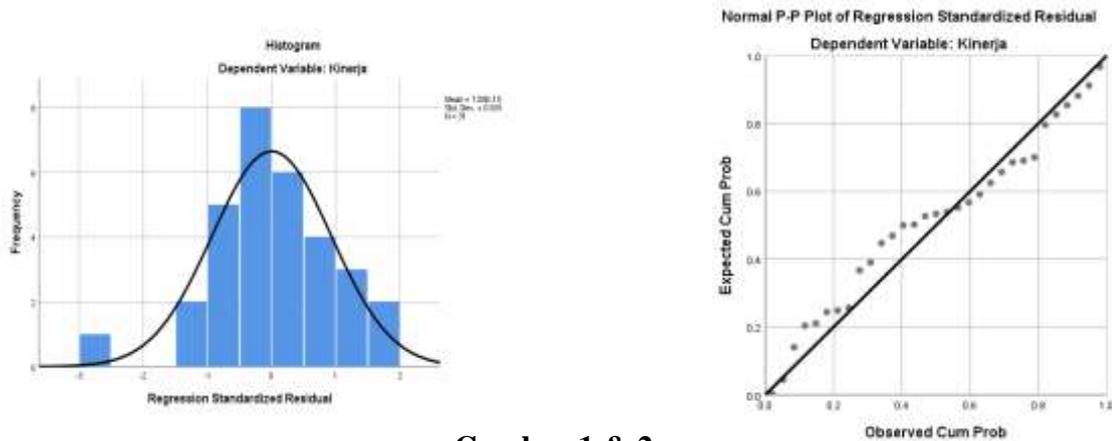
Sumber: (Output Data Olahan SPSS, 2021)

Tabel diatas menjelaskan bahwa variabel *hard skill*, jawaban minimum responden sebesar 27 dan maksimum sebesar 45 dengan rata-rata total jawaban 37,19, dan standar deviasi 4.377. Variabel *soft skill* jawaban minimum responden sebesar 30 dan maksimum sebesar 50 dengan rata-rata total jawaban 40,19, dan standar deviasi 5.828. Variabel stres kerja jawaban minimum responden sebesar 10 dan maksimum sebesar 40 dengan rata-rata total jawaban 28,10, dan standar deviasi 8.530. Variabel etos kerja jawaban minimum responden 36 dan maksimum sebesar 60 dengan rata-rata total jawaban 50,90, dan standar deviasi 5.804. Variabel kinerja jawaban minimum responden sebesar 27 dan maksimum sebesar 45 dengan rata-rata total jawaban sebesar 38,87, dan standar deviasi 3.612.

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Menurut Ghazali (2018:51) uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Sedangkan uji reliabilitas Menurut Ghazali (2018:45) reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Berdasarkan hasil uji validitas yang dilakukan dapat diperoleh hasil bahwa semua instrumen dalam penelitian ini dinyatakan valid yaitu nilai r_{hitung} lebih besar dari pada nilai r_{tabel} sebesar 0,3550, sehingga semua instrumen dinyatakan valid. Dari hasil reliabilitas dengan menggunakan variabel *hard skill*, *soft skill*, stres kerja, etos kerja, dan kinerja mempunyai nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari *Cronbach's Alpha* yang disarankan yaitu $> 0,70$, sehingga semua instrumen dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik
Uji Normalitas



Gambar 1 & 2
Hasil Grafik Histogram & Grafik P-Plot
Sumber: (Data diolah, 2021)

Berdasarkan gambar 1 dan 2 diatas, pada grafik histogram terlihat bahwa pola berdistribusi normal. Namun, kesimpulan pada grafik histogram ini belum dapat dipastikan kenormalan datanya untuk jumlah yang kecil. Begitu juga dengan grafik P-Plot, sekilas memang terlihat normal karena distribusi data residualnya terlihat mendekati normal. Namun, hasil dengan grafik P-Plot ini juga masih belum bisa dipastikan kenormalannya. Oleh karena itu, untuk mendapatkan hasil yang lebih pasti dan meyakinkan dilakukan uji statistik non parametrik dengan uji Kolmogorov-Smirnov (K-S) dengan nilai signifikan diatas $> 0,05$, maka data berdistribusi normal. Hasil pengujian dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov dapat dilihat pada tabel 2 berikut ini:

Table 2. Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov (K-S)
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		31
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.35233340
Most Extreme Differences	Absolute	.120
	Positive	.093
	Negative	-.120
Test Statistic		.120
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: (Data diolah, 2021)

Berdasarkan tabel 2. diatas, nilai *Asymp.Sig* (2-tailed) sebesar 0,200 lebih besar dari taraf signifikan yaitu 0,05 ($p > 0,05$) sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal.

Uji Multikolonieritas

Menurut Ghozali (2018:107) uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen).

Table 3. Hasil Uji Multikolonieritas
Coefficients^a

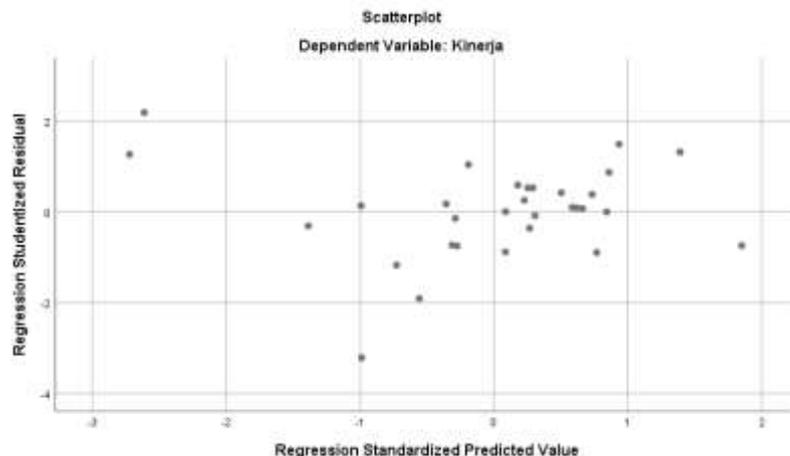
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	<i>Hard Skill</i>	.349	2.869
	<i>Soft Skill</i>	.320	3.127
	Stres Kerja	.649	1.542
	Etos Kerja	.310	3.225

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: (Data diolah, 2021)

Berdasarkan tabel diatas diketahui nilai Tolerance variabel independen diatas 0,10 dan nilai VIF variabel independen dibawah 10,00 mengindikasikan bahwa tidak terjadi gejala multikolonieritas.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 3. Grafik Scatterplot

Sumber: (Data diolah, 2021)

Dapat dilihat pada gambar diatas, menunjukkan bahwa titik-titik yang ada menyebar secara acak, tersebar baik diatas maupun dibawah angka nol pada sumbu Y dan tidak membentuk sebuah pola tertentu. Namun untuk memperkuat lagi pernyataan diatas dilakukan juga uji heteroskedastisitas dengan metode uji *Glejser*, dengan syarat jika nilai signifikan lebih besar dari $> 0,05$ maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

**Table 4. Hasil Uji Glejser
Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	31.478	10.054		3.131	.004
	Hard Skill	-.095	.178	-.115	-.534	.598
	Soft Skill	-.014	.119	-.023	-.120	.905
	Stres Kerja	-.017	.091	-.039	-.184	.856
	Etos Kerja	.235	.120	.378	1.955	.061

a. Dependent Variable: Kinerja
Sumber: (Data diolah, 2021)

Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda pada dasarnya merupakan suatu studi untuk mengetahui pengaruh satu atau lebih variabel independen terhadap satu variabel dependen. Adapun model persamaan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1x_1 + \beta_2x_2 + \beta_3x_3 + \beta_4x_4 + e$$

Keterangan :

- Y = Kinerja Pegawai
- α = Constanta
- β = Koefisien regresi
- X1,X2,X3,X4 = Variabel Independen

**Table 5. Hasil Uji Regresi Berganda
Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.425	2.396		-.178	.860
	Hard Skill	.369	.119	.290	3.105	.005
	Soft Skill	.561	.100	.548	5.607	.000
	Stres Kerja	-.162	.068	-.162	-2.364	.026
	Etos Kerja	.280	.093	.298	3.002	.006

Sumber: (Data diolah, 2021)

Berdasarkan tabel diatas dapat disusun persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$\text{Kinerja Pegawai} = -0,425 + 0,369 \text{ Hard Skill (X1)} + 0,561 \text{ Soft Skill (X2)} - 0,162 \text{ Stres Kerja (X3)} + 0,280 \text{ Stres Kerja (X3)} + e$$

Uji Hipotesis Uji t atau Uji Parsial

Table 6. Hasil Uji t (Uji Parsial) Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.425	2.396		-.178	.860
	Hard Skill	.369	.119	.290	3.105	.005
	Soft Skill	.561	.100	.548	5.607	.000
	Stres Kerja	-.162	.068	-.162	-2.364	.026
	Etos Kerja	.280	.093	.298	3.002	.006

Sumber: (Data diolah, 2021)

Berdasarkan hasil uji signifikansi uji t pada tabel diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Variabel *Hard Skill* (X1)
 Nilai t_{hitung} *hard skill* adalah 3,105 dan nilai t_{tabel} adalah 1,708. Sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,105 > 1,708$). Dan tingkat signifikansi sebesar 0,001 ($0,001 < 0,05$). Maka dalam hal ini H_1 diterima dan H_0 ditolak, sehingga *Hard Skill* (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).
2. Variabel *Soft Skill* (X2)
 Nilai t_{hitung} *soft skill* adalah 5,607 dan nilai t_{tabel} adalah 1,708. Sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5,607 > 1,708$). Dan tingkat signifikansi sebesar 0,000 ($0,000 < 0,05$). Maka dalam hal ini H_2 diterima dan H_0 ditolak, sehingga *Soft Skill* (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y)
3. Variabel Stres Kerja (X3)
 Nilai t_{hitung} stres kerja adalah -2,364 dan nilai t_{tabel} adalah 1,708. Sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($-2,364 < 1,708$). Dan tingkat signifikansi sebesar 0,026 ($0,026 < 0,05$). Maka dalam hal ini H_1 diterima dan H_0 ditolak, sehingga Stres Kerja (X3) secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y)
4. Variabel Etos Kerja (X4)
 Nilai t_{hitung} etos kerja adalah 3,002 dan nilai t_{tabel} adalah 1,708. Sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,002 > 1,708$). Dan tingkat signifikansi sebesar 0,011 ($0,011 < 0,05$). Maka dalam hal ini H_1 diterima dan H_0 ditolak, sehingga Etos Kerja (X3) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y)

Uji F (Uji Simultan)

Table 7. Hasil Uji F (Uji Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1071.867	4	267.967	75.462	.000 ^b
	Residual	92.327	26	3.551		
	Total	1164.194	30			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Etos Kerja, Stres Kerja, Hard Skill, Soft Skill

Sumber: (Data diolah, 2021)

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa tingkat signifikansi yaitu $0,000 < 0,05$, maka dapat diartikan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak. Sementara itu dapat juga dilihat dari F_{hitung} dibanding dengan nilai F_{tabel} . F_{hitung} memiliki nilai 75,462. Nilai F_{tabel} pada tingkat kesalahan $\alpha = 5\%$ dengan derajat kebebasan (df) = df pembilang (k-1) ; df penyebut (n-k). jumlah variabel (k) berjumlah 5, dan jumlah data (n) sebanyak 31. Jadi df pembilang (5-1) = 4 dan df penyebut (31-5) = 26, sehingga F_{tabel} pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 5\%$) adalah 2,74. Jadi $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($75,462 > 2,74$) dan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak artinya *hard skill*, *soft skill*, stres kerja, dan etos kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Table 8. Hasil Uji Koefisien Determinan (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.960 ^a	.921	.908	1.88442

a. Predictors: (Constant), Etos Kerja, Stres Kerja, Hard Skill, Soft Skill

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: (Data diolah, 2021)

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai Adjusted R Square dalam penelitian ini adalah sebesar 0,908 dengan persentase (90,8%). Angka tersebut menunjukkan bahwa variabel independen yaitu *hard skill*, *soft skill*, stres kerja, dan etos kerja memberi pengaruh pada variabel kinerja pegawai sebesar 90,8%, sedangkan sisanya 9,2% dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

IV. Pembahasan Penelitian

Pengaruh *Hard Skill* terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji hipotesis pertama yang menunjukkan variabel *hard skill* dengan nilai sig 0,001 dan nilai t_{hitung} 3.105. Hal ini berarti nilai sig lebih kecil dari taraf signifikan 0,05 (<0,05). Dan berdasarkan perbandingan t_{hitung} dengan t_{tabel} didapat bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3.105 > 1.708$). Maka dalam hal ini H_1 diterima dan H_0 ditolak, sehingga *hard skill* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor BASARNAS Tanjungpinang.

Hal ini dapat dijelaskan bahwa kemampuan *hard skill* yang dimiliki oleh pegawai pada Seksi Operasi dan Siaga Pencarian dan Pertolongan Kantor Basarnas Tanjungpinang terlihat baik. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rasid, dkk (2018) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan *hard skill* terhadap kinerja karyawan. Dan diperkuat dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Pay (2018) yang menyatakan bahwa secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *hard skill* terhadap kinerja tenaga penjual.

Pengaruh *Soft Skill* terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji hipotesis kedua yang menunjukkan variabel *soft skill* dengan nilai sig 0,000 dan nilai t_{hitung} 5.607. Hal ini berarti nilai sig lebih kecil dari taraf signifikan 0,05 (<0,05). Dan berdasarkan perbandingan t_{hitung} dengan t_{tabel} didapat bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($5.607 > 1.708$). Maka dalam hal ini H_2 diterima dan H_0 ditolak, sehingga *soft skill* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor BASARNAS Tanjungpinang.

Hal ini dapat dijelaskan bahwa sebagian besar pegawai setuju jika *soft skill* berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wahyuni (2016) yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan *soft skill* terhadap kinerja. Dan diperkuat dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Wijayanti & Wibowo (2020) yang menyatakan bahwa *soft skill* terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji hipotesis ketiga yang menunjukkan variabel stres kerja dengan nilai sig 0,026 dan nilai t_{hitung} -2.364. Hal ini berarti nilai sig lebih kecil dari taraf signifikan 0,05 ($<0,05$). Dan berdasarkan perbandingan t_{hitung} dengan t_{tabel} didapat bahwa $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($-2.364 < 1.708$). Maka dalam hal ini H_3 diterima dan H_0 ditolak, sehingga stres kerja secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor BASARNAS Tanjungpinang.

Hal ini menjelaskan bahwa stres kerja khususnya pada Seksi Operasi dan Siaga Pencarian dan Pertolongan berdampak terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Julvia (2016) yang menyatakan bahwa stres kerja signifikan berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Dan diperkuat dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Dewi & Wibawa (2016) yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji hipotesis keempat yang menunjukkan variabel etos kerja dengan nilai sig 0,011 dan nilai t_{hitung} 3.002. Hal ini berarti nilai sig lebih kecil dari taraf signifikan 0,05 ($<0,05$). Dan berdasarkan perbandingan t_{hitung} dengan t_{tabel} didapat bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3.002 > 1.708$). Maka dalam hal ini H_4 diterima dan H_0 ditolak, sehingga etos kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor BASARNAS Tanjungpinang.

Hal ini menjelaskan bahwa pegawai memiliki semangat kerja yang tinggi untuk melakukan suatu tugas agar lebih optimal. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nurjaya, dkk (2021) yang menyatakan bahwa etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dan diperkuat dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Simanjuntak (2020) yang menyatakan bahwa etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh *Hard Skill*, *Soft Skill*, Stres Kerja, dan Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan pengujian hipotesis yang ke lima menunjukkan bahwasanya nilai signifikansi 0.000 dan nilai F_{hitung} sebesar 2.74. Hal ini berarti sig lebih kecil dari 005 ($0.000 < 0.05$). Dan berdasarkan perbandingan F_{hitung} dengan F_{tabel} ($F_{tabel} \alpha = 0.05, df=26$) didapat F_{hitung} 75.462 lebih besar dari F_{tabel} yaitu 2.74 ($75.462 > 2.74$). Maka dalam hal ini H_5 diterima dan H_0 ditolak yang menunjukkan bahwa *hard skill*, *soft skill*, stres kerja, dan etos kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Simpulan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rasid, dkk (2018) yang menyatakan bahwa *hard skill* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan baik secara simultan maupun secara parsial. Simpulan penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wijayanti & Wibowo (2020) yang menyatakan bahwa *soft skill* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Simpulan penelitian sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Julvia (2016) yang menyatakan bahwa stres kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Simpulan penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh

Simanjuntak (2020) yang menyatakan bahwa secara bersama-sama terdapat pengaruh signifikan etos kerja terhadap kinerja pegawai.

V. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pengujian hipotesis yang dilakukan oleh penulis dengan judul *hard skill*, *soft skill*, stres kerja, dan etos kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Nasional Pencarian dan Pertolongan (BASARNAS) Kelas A Tanjungpinang, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil pengujian dengan menggunakan regresi berganda serta uji hipotesis dengan uji parsial (uji t) menunjukkan bahwa variabel *hard skill* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor BASARNAS Kelas A Tanjungpinang dengan nilai perbandingan t_{hitung} dengan t_{tabel} ($3.105 > 1.708$) dan nilai probabilitas sebesar $0.001 < 0.05$.
2. Berdasarkan hasil pengujian dengan menggunakan regresi berganda serta uji hipotesis dengan uji parsial (uji t) menunjukkan bahwa variabel *soft skill* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor BASARNAS Kelas A Tanjungpinang dengan nilai perbandingan t_{hitung} dengan t_{tabel} ($5.607 > 1.708$) dan nilai probabilitas sebesar $0.000 < 0.05$.
3. Berdasarkan hasil pengujian dengan menggunakan regresi berganda serta uji hipotesis dengan uji parsial (uji t) menunjukkan bahwa variabel stres kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor BASARNAS Kelas A Tanjungpinang dengan nilai perbandingan t_{hitung} dengan t_{tabel} ($-2.364 < 1.708$) dan nilai probabilitas sebesar $0.026 < 0.05$.
4. Berdasarkan hasil pengujian dengan menggunakan regresi berganda serta uji hipotesis dengan uji parsial (uji t) menunjukkan bahwa variabel etos kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor BASARNAS Kelas A Tanjungpinang dengan nilai perbandingan t_{hitung} dengan t_{tabel} ($3.002 > 1.708$) dan nilai probabilitas sebesar $0.011 < 0.05$.
5. Berdasarkan hasil pengujian secara simultan menunjukkan bahwa *hard skill*, *soft skill*, stres kerja, dan etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor BASARNAS Kelas A Tanjungpinang dengan nilai perbandingan F_{hitung} dengan F_{tabel} ($75.462 > 2.74$) dan nilai probabilitas sebesar $0.000 < 0.05$ maka pengujian secara simultan dinyatakan signifikan.

VI. Daftar Pustaka

- Alimin. (2020). Etos Kerja, Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai. *Jurnal QIEMA (Qomaruddin Islamic Economy Magazine)*, 6(2), 1689–1699.
- Dewi, C. I. A. S., & Wibawa, I. M. A. (2016). Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank BPD Bali Cabang Ubud. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(12), 7583-7606.
- Ghozali, I (2018). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25. Yogyakarta. In *Universitas Diponegoro Yogyakarta*.
- Hasibuan S.P Malayu. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *PT Bumi Aksara*.

- Jafar, A., & Wahyuni. (2016). Pengaruh *Hard Skill* Dan *Soft Skill* Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam*, 2(10), 1–26.
- Julvia, C. (2016). Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Ukrida*, 16(1), 97770.
- Kasmir. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). In *PT Raja Grafindo Persada, Jakarta*. www.journal.uta45jakarta.ac.id
- Maharani, I., & Efendi, S. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Kompensasi, Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia. *Ilmu Manajemen*, 13(1), 49–61.
- Mutia, Akhirman, F. (2019). Pengaruh *Reward*, Etos Kerja Terhadap Kinerja Petugas Kebersihan Dinas X Kota Tanjungpinang Dengan Loyalitas Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi kasus Petugas Lepas Bagian Sapu Jalan). 1–19.
- Muyassaroh, I., Djaelani, Abd. Kodir, M. K. A. B. (2020). Pengaruh Tingkat Pendidikan, *Hardskill*, Dan *Softskill* Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kencana Cakra Buana, Kab. Bogor. *E-Jurnal Riset Manajemen*, 76.
- Nurjaya, N., Sunarsi, D., Effendy, A. A., Teriyan, A., & Gunartin, G. (2021). Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kehutanan Dan Perkebunan Kota Bogor. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(2), 172. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v4i2.9086>
- Oemar, U., & Gangga, L. (2017). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendapatan, Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Musi Manyuasin. *Jurnal Ecoment Global*, 2(2), 22. <https://doi.org/10.35908/jeg.v2i2.249>
- Pay, D. A., Studi, P., Administrasi, I., Ilmu, F., Dan, S., Politik, I., & Utara, U. S. (2018). Pengaruh *Hard Skill*, *Soft Skill* Dan Pengalaman Kerja Terhadap Tenaga Penjual (*Studi pada Karyawan Auto 2000 Medan*).
- Rasid, Z., Tewal, B., & Kojo, C. (2018). Pengaruh *Hard Skill* Dan *Soft Skill* Terhadap Kinerja Karyawan Perum Damri Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(2), 1008–1017. <https://doi.org/10.35794/emba.v6i2.20030>
- Rokhayati, A., Kambara, R., & Ibrahim, M. (2017). Pengaruh *Soft Skill* dan Perencanaan Karir Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kualitas Pelatihan Sebagai Variabel Modertor (Studi empiris pada PT. Krakatau Tirta Industri Cilegon). *Riset Bisnis Dan Manajemen Tirtayasa*, 1(2), 107–125.
- Simanjuntak, P. A. (2020). Pengaruh Etos Kerja, Kepuasan Kerja, Sikap Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Polonia. *Manajemen Bisnis Jurnal Magister Manajemen*. 2(1). 48-55.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D. In *Alfabeta, cv*.
- Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&d. Alfabeta, Bandung.
- Trisliatanto, D. A. (2020). Metodologi Penelitian Panduan Lengkap Penelitian dengan Mudah. In *Andi*.
- Wartono, T. (2017). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Bongaya Journal for*

Research in Management (BJRM), 4(2), 56–61. <https://doi.org/10.37888/bjrm.v1i2.90>

- Widjaja, A., & Saragih, J. (2018). *Analysis on the Effect of Hard Skills, Intrapersonal and Interpersonal Skills toward the Performance of Nurses (A Case Study on the Alumni of Husada Hospital Nursing Academy, Jakarta, Indonesia)*. *Quest Journals Journal of Research in Business and Management*, 6(5), 2347–3002. www.questjournals.org
- Wijayanti, V. D., & Wibowo, T. S. (2020). Pengaruh hard skill dan soft skill terhadap kinerja karyawan pada kantor Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Giri Tirta Kabupaten Gresik. *Majalah Ekonomi*, 25(1), 29–35. http://jurnal.unipasby.ac.id/index.php/majalah_ekonomi/article/view/2448
- Yantika, Y., Herlambang, T., & Rozzaid, Y. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Etos Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pemkab Bondowoso). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 4(2), 174. <https://doi.org/10.32528/jmbi.v4i2.1760>
- Yolanda, H. (2018). Pengaruh Stres Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Pinago Utama Palembang.