

**PENGARUH HARD SKILL DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA  
APARATUR SIPIL NEGARA PADA KANTOR CAMAT  
AIR HANGAT BARAT KABUPATEN KERINCI**

**ANGGIA SUSRA DELOZA, S.AP<sup>1</sup>,  
ADE NURMA JAYA PUTRA, S.Sos., M.A.P<sup>2</sup>, PEBI JULIANTO, S.Sos., M.M CHt.<sup>3</sup>**

STIA Nusantara Sakti Sungai Penuh

Email :

[anggiadeloza14@gmail.com](mailto:anggiadeloza14@gmail.com)

[ade.nurmajaya@gmail.com](mailto:ade.nurmajaya@gmail.com)

[pebijulianto@gmail.com](mailto:pebijulianto@gmail.com)

**ABSTRCT**

*Effect of Hard Skills and Training on the Performance of State Civil Servants at the Kantor Camat Air Hangat Barat Kabupaten Kerinci. This study aims to determine the influence, amount of Hard Skill and Training on the Performance of the State Civil Apparatus. The formulation of the problem posed is: Is there an effect of Hard Skill and Training on the Performance of State Civil Servants? How big is the influence of Hard Skill and Training on the Performance of the State Civil Apparatus ?. The discussion is based on the indicators of Hard Skill and Training on the Performance of State Civil Servants, where the results of the research are based on the results of the analysis of the independent variables based on the coefficient table, it is known that the Hard Skill coefficient is positive, namely 80.1% and the training is positive, namely 23.7%. Meanwhile, the t value of Hard Skill is 3,134 with a significance value of 0.005 or t count of 3.134 > t table of 2.079. So Ho is rejected, Ha is accepted, which means that hard skills have a significant effect on performance. And for the t value of training equal to 2.268 with a significance value of 0.019 or t count 2.268 > t table 2.079, then Ho rejected Ha accepted, which means that training has no significant effect on performance.*

*Keywords: Hard Skill, Training, Performance*

**ABSTRAK**

Pengaruh Hard Skill Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Kantor Camat Air Hangat Barat Kabupaten Kerinci. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh, besar Hard Skill Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara. Rumusan masalah yang diajukan yaitu : Apakah terdapat Pengaruh Hard Skill Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara? Seberapa besar Pengaruh Hard Skill Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara?. Pembahasan dilihat berdasarkan indikator Hard Skill Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara, dimana hasil penelitiannya berdasarkan hasil analisis variabel independen berdasarkan tabel koefisien diketahui bahwa koefisien Hard Skill adalah positif yaitu 80,1% dan Pelatihan adalah positif yaitu 23,7%. Sementara itu nilai t hitung Hard Skill sebesar 3.134 dengan nilai signifikansi 0,005 atau t hitung 3.134 > t tabel 2,079. Maka Ho ditolak Ha diterima yang berarti hard skill berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Dan untuk nilai t hitung Pelatihan sebesar sebesar 2,268 dengan nilai signifikansi 0,019 atau t hitung 2,268 > t tabel 2,079, maka Ho ditolak Ha diterima yang berarti pelatihan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja.

Kata kunci : Hard Skill, Pelatihan, Kinerja

## I. PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu instansi/organisasi tidak saja ditentukan oleh anggaran dan fasilitas yang dimiliki, tetapi juga tersedianya sumber daya manusia yang handal. Setiap instansi/organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang sehat jasmani maupun rohani, memiliki mental yang baik, disiplin, semangat, kemampuan serta keahlian yang sesuai dengan tantangan dan kebutuhan dunia kerja (Nitta, 2013: 11).

Peningkatan kualitas sumber daya pegawai menjadi sangat urgen dan perlu dilakukan secara terencana, terarah, dan berkesinambungan dalam rangka meningkatkan kemampuan dan profesionalisme. Sasaran dari pengembangan kualitas sumber daya pegawai adalah untuk meningkatkan kinerja operasional pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas pemerintahan. Selain itu, kualitas sumber daya pegawai yang tinggi akan bermuara pada lahirnya komitmen yang kuat dalam penyelesaian tugas-tugas rutin sesuai tanggung jawab dan fungsinya masing-masing secara lebih efisien, efektif, dan produktif.

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

Hard skills merupakan penguasaan ilmu pengetahuan, teknologi, dan keterampilan teknis yang berhubungan dengan bidang ilmunya. Hard skill merupakan keterampilan teknis yang melekat atau dibutuhkan untuk profesi tertentu. (Kadek, 2012: 1217).

Kemudian selanjutnya pelatihan adalah salah satu usaha untuk membantu pegawai dalam melaksanakan pekerjaan secara produktif dan efisien (Flippo 2000:226). Sedangkan menurut Manullang (2004:203) pelatihan diartikan sebagai imbalan kegiatan organisasi yang didesain untuk memperbaiki atau meningkatkan pengetahuan, ketrampilan, dan sikap pegawai sesuai dengan kebutuhan organisasi sehingga pegawai yang bersangkutan lebih maju dalam melaksanakan tugas tertentu.

Pelatihan sering dianggap sebagai aktivitas yang paling dapat dilihat dan paling umum dari semua aktivitas kepegawaian. Melalui pelatihan para pegawai menjadi lebih terampil, dan karenanya lebih produktif, sekalipun manfaat-manfaat tersebut juga harus diperhitungkan dengan waktu yang tersita ketika para pegawai sedang dilatih.

Selanjutnya didasari hal diatas dan berdasarkan pengamatan awal peneliti dilokasi penelitian pada Kantor Camat Air Hangat Barat Kabupaten Kerinci. Dimana yang menjadi fenomena dalam penelitian ini yaitu :

1. Dimana para pegawai kebanyakan kurang menguasai keterampilan teknis, seperti kurang menguasai bagaimana mengelompokkan pekerjaan berdasarkan prioritas dalam penyelesaiannya, ;
2. Kurang mampu melakukan komunikasi yang baik dengan masyarakat dan terkesan berbelit-belit dalam memberikan penjelasan.
3. Peneliti juga melihat yang mana kebanyakan pegawai tidak menguasai komputer; dan
4. Selanjutnya peneliti juga melihat adanya fenomena dimana pendidikan sebagaimana para pegawai tidak sesuai dengan bidang pekerjaan masing-masing. Hal ini dapat dilihat yang mana sebagaimana pegawai kebanyakan bahkan para pejabat seperti camat dan kasi kebanyakan

berlatar belakang pendidikan sarjana pendidikan dan kesehatan.

Berdasarkan uraian diatas, peneliti akan melakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh hard skill dan pelatihan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Kantor Camat Air Hangat Barat Kabupaten Kerinci.**”

## **II.METODE PENELITIAN**

### **Pendekatan Penelitian**

Untuk mengadakan analisa penelitian ini terhadap masalah yang ada maka penulis menggunakan penelitian pendekatan kuantatif diperlukan guna menggambarkan hasil penelitian. Selanjutnya guna memperkuat adanya suatu korelasi antara kedua variabel itu, maka memerlukan pembuktian analisa dilakukan jawaban angket yang disebarkan kepada responden.

### **Populasi dan Sampel Populasi**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek / subjek yang menjadi kuantitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono,2007). Populasi dalam penelitian ini yaitu semua Aparatur Sipil Negara pada Kantor Camat Air Hangat Barat Kabupaten Kerinci yang berjumlah 23 orang.

### **Sampel**

Sampel menurut Sugiyono (2003:167) adalah sebagian dari jumlah populasi. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh jumlah populasi. Yang terdiri dari 23 orang Aparatur Sipil Negara pada Kantor Camat Air Hangat Barat Kabupaten Kerinci.

### **Responden**

Menurut Suharsimi Arikuntoro (dalam Bagong Suyanto, 2005:30), Responden adalah orang-orang yang merespon atau menjawab pertanyaan penelitian, baik pertanyaan tertulis maupun lisan.

### **Teknik dan Alat Pengumpulan Data yang digunakan**

#### **Teknik Pengumpulan data**

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan penulis adalah sebagai berikut :

#### **1. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)**

Penelitian ini dilakukan dengan cara membaca dan mempelajari buku buku, literatur literatur serta buku-buku lainnya yang peneliti anggap perlu dan berhubungan dengan pokok masalah yang peneliti bahas.

#### **2. Penelitian Lapangan (*Field Research*)**

Merupakan penelitian langsung kelapangan dalam rangka mendapatkan data yang berhubungan dengan masalah yang diteliti berupa daftar pertanyaan (*Questioner*) yaitu metode pengumpulan data dengan membuat daftar pernyataan dalam bentuk angket yang ditujukan kepada Aparatur Sipil Negara pada Kantor Camat Air Hangat Barat Kabupaten Kerinci atau Responden penelitian.

#### **Alat Pengumpulan data**

Adapun alat yang dipergunakan dalam pengumpulan data dalam penelitian ini adalah berupa kuisisioner, pena, kertas, dan laptop.

#### **Unit Analisis**

Unit analisis adalah satuan yang akan diteliti. dalam penelitian ini unit analisis yang digunakan adalah individu terkait langsung dengan penelitian ini yang akan di berikan kuesioner yaitu Aparatur Sipil Negara pada Kantor Camat Air Hangat Barat Kabupaten Kerinci.

**Interprestasi Data**  
**Skala Likert**

Menurut Sugiyono (2009:134) skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial”.

Untuk keperluan analisis kuantitatif, maka data yang diperoleh dari hasil pengadministrasian instrumen akan diolah dengan memberikan skor pada masing-masing butir pernyataan. Butir pernyataan disusun dalam bentuk empat skala yaitu:

No	Pernyataan	Nilai
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Kurang Setuju	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Kurang Setuju	1

*Sumber: Imam Ghozali (2013:47)*

**Regresi Linear Sederhana**

Analisis regresi linear berganda adalah hubungan secara linear antara dua variabel independen (X1 dan X2) dengan variabel dependen (Y). Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan.

Dalam penelitian ini, teknik analisa data yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan penyelesaian menggunakan SPSS 16

Adapun persamaan untuk analisa Regresi Linier Berganda yaitu :

$$Y = a + bx_1 + bx_2 \dots\dots\dots 1$$

Keterangan

- Y : Kinerja
- b : Koefisien regresi
- X1 : Hard Skill
- X2 : Pelatihan
- a : Konstanta

**Koefisien Determinasi.**

Untuk mengetahui besar kecilnya hubungan variabel X1 dan X2 terhadap variabel Y maka ditentukan koefisien determinasi.

**Uji t**

Uji t digunakan untuk mengetahui signifikan pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat secara persial dengan Program SPSS.

Selanjutnya hasil perhitungan dibandingkan nilai signifikan dengan tingkat kesalahan  $\alpha$  5% dengan tingkat kepercayaannya 95%. Dilanjutkan uji dua pihak (arah). Dengan ketentuan sebagai berikut.

1. Jika nilai signifikan  $\leq 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara Restrukturisasi Organisasi Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara,
2. Jika nilai signifikan  $\geq 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  diterima, artinya tidak terdapat pengaruh antara Restrukturisasi Organisasi Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara.

**Uji F**

Untuk mengetahui signifikansi korelasi ganda X1 dan X2 terhadap Y, maka dilakukan dengan rumus F hitung kemudian dibandingkan dengan dengan F tabel menggunakan rumus :

$$R^2 / (k - 1)$$

$$F = \frac{R^2 / (k - 1)}{(1 - R^2) / n - k}$$

$R^2$  = Nilai koefisien korelasi ganda

K = Jumlah Variabel

N = Jumlah sampel

F hitung = Nilai F yang dihitung

Kaedah pengujian signifikansi yaitu :

1. Jika  $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya ada pengaruh signifikan antara hard skill dan pelatihan terhadap kinerja aparatur sipil negara pada kantor camat air hangat barat Kabupaten Kerinci.
2. Jika  $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, artinya tidak ada pengaruh signifikan antara hard skill dan pelatihan terhadap kinerja aparatur sipil negara pada kantor camat air hangat barat Kabupaten Kerinci.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan data dari jawaban responden yang penulis dapatkan di lokasi penelitian, maka penulis melakukan pengolahan data yang sekaligus menjadi pembahasan dalam skripsi ini.

### Uji Validitas dan Reliabilitas

#### Uji Validitas

Uji validitas dalam penelitian ini peneliti menggunakan program SPSS versi 16.00. Uji validitas ini dilakukan untuk mengetahui nilai dari *Corrected Item–Total Correlation* yang merupakan hasil output dari program SPSS. Dimana dari setiap pertanyaan bisa dikatakan valid apabila r-hitung masing-masing pertanyaan kuisisioner lebih besar dari r-tabel.

Berdasarkan perhitungan maka diketahui nilai r tabel untuk  $N=23$  dengan taraf signifikan sebesar 5% diperoleh nilai r-tabel sebesar 0.413. Untuk itu dengan nilai koefisien  $\geq 0.413$ , maka diketahui semua item pertanyaan untuk setiap variabel mempunyai nilai koefisien korelasi yang lebih besar dengan rentang 0,422 – 0,744 sehingga dapat diartikan bahwa semua item pertanyaan pada setiap variabel Hard Skill, Pelatihan dan Kinerja dinyatakan valid.

**Tabel 3.1**  
**Uji Validitas**

Variabel	No. Item	Corrected Item Correlation	Nilai Koefisien r-tabel	Keterangan
Hard Skill	1	0,422	0.413	valid
	2	0,494	0.413	valid
	3	0,649	0.413	valid
	4	0,452	0.413	valid
	5	0,430	0.413	valid
	6	0,484	0.413	valid
	7	0,640	0.413	valid
	8	0,426	0.413	valid
	9	0,476	0.413	valid
	10	0,597	0.413	valid
	1	0,496	0.413	valid

Pelatihan	2	0,722	0.413	valid
	3	0,744	0.413	valid
	4	0,460	0.413	valid
	5	0,467	0.413	valid
	6	0,431	0.413	valid
	7	0,431	0.413	valid
	8	0,576	0.413	valid
	9	0,731	0.413	valid
	10	0,605	0.413	valid
	Kinerja	1	0,430	0.413
2		0,482	0.413	valid
3		0,617	0.413	valid
4		0,431	0.413	valid
5		0,434	0.413	valid
6		0,440	0.413	valid
7		0,673	0.413	valid
8		0,417	0.413	valid
9		0,469	0.413	valid
10		0,578	0.413	Valid

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah indikator atau kuesioner yang digunakan dapat dipercaya atau handal sebagai alat ukur variabel. Reliabilitas suatu indikator atau kuesioner dapat dilihat dari nilai *cronbach's alpha* yaitu apabila nilai *cronbach's alpha* lebih besar (>) dari r-tabel 0.413 maka indikator atau kuesioner adalah reliabel, sedangkan apabila nilai *cronbach's alpha* lebih kecil (<) dari r-tabel 0.413 maka indikator atau kuesioner adalah tidak reliabel.

Berdasarkan perhitungan maka diketahui bahwa untuk semua variabel dimana nilai *alpha* > r-tabel 0.413. Untuk itu maka diketahui semua item pertanyaan untuk setiap variabel mempunyai nilai yang lebih besar dari r-tabel yaitu dengan rentang 0,423 – 0,650 sehingga dapat diartikan bahwa semua item pertanyaan pada setiap variabel Hard Skill, Pelatihan dan Kinerja dinyatakan reliabel atau konsisten. Untuk lebih jelasnya secara keseluruhan uji reliabilitas dapat dilihat hasilnya pada tabel berikut :

**Tabel 3.2**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Nilai Koefisien	Keterangan
Hard Skill (X1)	0,445	0.413	reliabel
Pelatihan (X2)	0,650	0.413	reliabel
Kinerja (Y)	0,423	0.413	reliabel

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien alpha diatas 0.413 yaitu variabel Hard Skill (X1) sebesar 0,445 > 0.413, variabel Pelatihan (X2) sebesar 0,650 > 0.413, sedangkan variabel Kinerja (Y) sebesar 0,423 > 413. Sehingga dapat dikatakan semua



konsep pengukur masing-masing variabel dari kuesioner adalah reliabel. Untuk selanjutnya item-item pada masing-masing konsep variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur.

**Analisis Pengaruh Hard Skill, Pelatihan Terhadap Kinerja Secara Parsial**  
**Pengaruh Hard Skill Terhadap Kinerja**

Untuk mengetahui Pengaruh Hard Skill Terhadap Kinerja yaitu dengan menggunakan teknik analisis statistik regresi sederhana untuk variabel Hard Skill Terhadap Kinerja. Perhitungan Pengaruh Hard Skill Terhadap Kinerja dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 3.3**  
**Pengaruh Hard Skill Terhadap Kinerja**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	2.363	11.579		.204	.840			
	Hard Skill	.801	.256	.555	3.134	.005	.573	.574	.553
	Pelatihan	.237	.186	.224	2.268	.019	.269	.273	.224

a. Dependent Variable: Kinerja

Dari tabel diatas dapat di jelaskan persamaan regresi sebagai berikut

$$Y = 2,363 + 0,801X_1$$

Koefisien Hard Skill Terhadap Kinerja adalah positif. Artinya semakin tinggi Hard Skill maka ada kecenderungan semakin tinggi Kinerja yang dicapai. Jika Hard Skill dinaikkan 100% maka Kinerja akan meningkat sebesar 80,1%

Konstanta sebesar 2,363 menyatakan bahwa jika tidak ada peningkatan nilai variabel Hard Skill, maka nilai Kinerja sebesar 2,363%

**Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja**

Untuk mengetahui Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja yaitu dengan menggunakan teknik analisis statistik regresi sederhana untuk variabel Pelatihan Terhadap Kinerja. Perhitungan Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 3.4**  
**Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	2.363	11.579		.204	.840			
	Hard Skill	.801	.256	.555	3.134	.005	.573	.574	.553
	Pelatihan	.237	.186	.224	2.268	.019	.269	.273	.224

a. Dependent Variable: Kinerja

Dari tabel diatas dapat di jelaskan persamaan regresi sebagai berikut

$$Y = 2,363 + 0,237X_2$$

Koefisien Pelatihan Terhadap Kinerja Kerja adalah positif. Artinya semakin tinggi Pelatihan maka ada kecenderungan semakin tinggi Kinerja yang dicapai. Jika Pelatihan dinaikkan 100% maka Kinerja akan meningkat sebesar 23,7%.

Konstanta sebesar 2,363 menyatakan bahwa jika tidak ada peningkatan nilai variabel Pelatihan, maka nilai Kinerja sebesar 2,363%

**Koefisien Determinasi Hard Skill, Pelatihan Terhadap Kinerja secara parsial**

Untuk mengetahui besar pengaruh Hard Skill, Pelatihan Terhadap Kinerja secara parsial, maka dapat dijelaskan dengan hasil pengolahan data seperti dibawah ini.

**Koefisien Determinasi Hard Skill Terhadap Kinerja**

**Tabel 3.5**  
**Koefisien Determinasi Hard Skill Terhadap Kinerja**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
1	(Constant)	2.363	11.579		.204	.840			
	Hard Skill	.801	.256	.555	3.134	.005	.573	.574	.553
	Pelatihan	.237	.186	.224	2.268	.019	.269	.273	.224

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel 3.5 koefisien detreminasi partial diatas. Dimana untuk variabel Hard Skill Terhadap Kinerja diatas maka diketahui besarnya pengaruh Hard Skill Terhadap Kinerja yaitu Sumbangan Efektif (SE) = Beta x Koefisien Korelasi x 100%. Dimana hasil perhitungannya sebesar  $0,555 \times 0,573 \times 100 = 31,8015$ . Hal ini menunjukkan bahwa secara partial variasi Hard Skill dapat menjelaskan variasi (pola pergerakan) nilai prestasi kerja sebesar 31,80%.

Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa besar pengaruh Hard Skill Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Kantor Camat Air Hangat Barat adalah sebesar 31,80%.

**Koefisien Determinasi Pelatihan terhadap Kinerja**

Sementara untuk mengetahui besar pengaruh pelatihan terhadap kinerja, maka dapat dijelaskan berdasarkan tabel 3.5 koefisien detreminasi partial diatas.

Dimana untuk variabel pelatihan terhadap kinerja, diketahui besarnya pengaruh pelatihan terhadap kinerja yaitu Sumbangan Efektif (SE) = Beta x Koefisien Korelasi x 100%. Dimana hasil perhitungannya sebesar  $0,224 \times 0,269 \times 100 = 6,0256$ . Hal ini menunjukkan bahwa secara partial variasi pelatihan dapat menjelaskan variasi (pola pergerakan) nilai kinerja sebesar 6,02%.

Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa besar pengaruh pelatihan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Kantor Camat Air Hangat Barat adalah 6,02%.

**Koefisien Determinasi Hard Skill, Pelatihan Terhadap Kinerja Secara Simultan**

Untuk mengetahui besar pengaruh Hard Skill, Pelatihan Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Kantor Camat Air Hangat Barat secara simultan, maka dapat dijelaskan pada tabel berikut :



**Tabel 3.6**  
**Koefisien Determinasi Hard Skill, Pelatihan Terhadap Kinerja**  
**Secara Simultan**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.615 <sup>a</sup>	.378	.316	4.217	.957

a. Predictors: (Constant), Pelatihan, Hard Skill

b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel 3.6 koefisien determinasi simultan diatas. Dimana untuk variabel Hard Skill, Pelatihan Terhadap Kinerja secara bersama-sama, maka dengan melihat nilai *R square* dapat diketahui besarnya pengaruh Hard Skill, Pelatihan Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Kantor Camat Air Hangat Barat yaitu sebesar 0,378 atau 37,8%. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan variasi Hard Skill, Pelatihan dapat menjelaskan variasi (pola pergerakan) Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Kantor Camat Air Hangat Barat sebesar 37,8%.

#### Uji t (Uji Hipotesis) Parsial

Uji t dilakukan untuk mengetahui ada atau tidak adanya pengaruh masing-masing atau secara parsial variabel independen yaitu Hard Skill, Pelatihan terhadap variabel dependen yaitu kinerja.

Secara parsial pengaruh dari variabel hard skill, pelatihan terhadap variabel dependen yaitu kinerja dapat dilihat pada tabel 3.5 di atas.

Berdasarkan tabel 3.5 yaitu coefficients atau uji t ternyata didapat hasil pengujian parsial antara variabel hard skill terhadap kinerja menunjukkan nilai t hitung sebesar 3.134 dengan nilai signifikansi 0,005 atau t hitung  $3.134 > t$  tabel 2,079. Maka  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima yang berarti hard skill berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Kemudian untuk pengujian parsial antara variabel pelatihan terhadap kinerja menunjukkan nilai t hitung sebesar 2,268 dengan nilai signifikansi 0,019 atau t hitung  $2,268 > t$  tabel 2,079, maka  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima yang berarti hard skill berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja.

#### Uji F (Uji Hipotesis) Simultan

Uji F merupakan uji statistik untuk melihat pengaruh secara bersama-sama antara variabel independen Hard Skill dan Pelatihan terhadap variabel dependen yaitu kinerja. Hasil perhitungan uji F dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

**Tabel 3.7**  
**Uji F Pengaruh Hard Skill dan Pelatihan**  
**terhadap Kinerja**  
**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	216.207	2	108.103	6.078	.009 <sup>a</sup>
	Residual	355.706	20	17.785		
	Total	571.913	22			

a. Predictors: (Constant), Pelatihan, Hard Skill

b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel 3.7 yaitu anova atau uji F ternyata didapat hasil pengujian secara simultan antara variabel independen Hard Skill dan Pelatihan terhadap variabel dependen yaitu kinerja menunjukkan nilai F hitung sebesar 6,078 dengan signifikansi sebesar 0,009 (0,005) atau F hitung  $6,078 > F$  tabel 3,47. Maka  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima yang berarti Hard Skill dan Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

#### IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang pengaruh Hard Skill dan Pelatihan terhadap variabel dependen yaitu kinerja Aparatur Sipil Negara pada Kantor Camat Air Hangat Barat maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil analisis variabel independen hard skill terhadap kinerja, didapat hasil pengujian parsial antara variabel hard skill terhadap kinerja menunjukkan nilai t hitung sebesar 3.134 dengan nilai signifikansi 0,005 atau t hitung  $3.134 > t$  tabel 2,079. Maka  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima yang berarti hard skill berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
2. Berdasarkan hasil analisis variabel independen pelatihan terhadap kinerja menunjukkan nilai t hitung sebesar 2,268 dengan nilai signifikansi 0,019 atau t hitung  $2,268 > t$  tabel 2,079, maka  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima yang berarti pelatihan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja.
3. Berdasarkan hasil analisis variabel independen aktualisasi diri dan perilaku organisasi terhadap variabel dependen yaitu prestasi kerja menunjukkan nilai F hitung sebesar 6,078 dengan signifikansi sebesar 0,009 (0,005) atau F hitung  $6,078 > F$  tabel 3,47. Maka  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima yang berarti Hard Skill dan Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
4. Besarnya pengaruh variabel hard skill terhadap kinerja berdasarkan nilai partial, maka dapat diketahui besarnya pengaruh hard skill terhadap kinerja yaitu sebesar  $0,555 \times 0,573 \times 100 = 31,8015$ . Hal ini menunjukkan bahwa secara partial variasi Hard Skill dapat menjelaskan variasi (pola pergerakan) nilai prestasi kerja sebesar 31,80%.
5. Besarnya pengaruh variabel pelatihan terhadap kinerja berdasarkan nilai partial, maka dapat diketahui besarnya pengaruh pelatihan terhadap kinerja yaitu sebesar  $0,224 \times 0,269 \times 100 = 6,0256$ . Hal ini menunjukkan bahwa secara partial variasi pelatihan dapat menjelaskan variasi (pola pergerakan) nilai kinerja sebesar 6,02%.
6. Besarnya pengaruh untuk variabel aktualisasi diri dan perilaku organisasi terhadap prestasi kerja secara bersama-sama, berdasarkan nilai *R square* dapat diketahui besarnya pengaruh Hard Skill, Pelatihan Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Kantor Camat Air Hangat Barat yaitu sebesar 0,378 atau 37,8%. Hal ini menunjukkan bahwa secara simultan variasi Hard Skill, Pelatihan dapat menjelaskan variasi (pola pergerakan) Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Kantor Camat Air Hangat Barat sebesar 37,8%.
7. Berdasarkan hasil pengolahan data, dimana diketahui bahwa nilai koefisien hard skill terhadap kinerja adalah positif yaitu sebesar 31,80%, sekaligus merupakan variabel yang paling mempengaruhi Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Kantor Camat Air Hangat Barat.

#### V. UCAPAN TERIMAKASIH

Terimakasih kepada Sekolah tinggi Ilmu Administras dan kepada LPPM STIA Nusantara Sakti Sungai Penuh yang telah memberi kesempatan untuk publis jurnal OJS jurnal Administrasi Nusantara (JAN), serta semua pihak yang tidak bisa disebutkan satu persatu di dalam jurnal ini.

## VI. DAFTAR PUSTAKA

- Basir, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta
- Benyamin Molan, 2014, *Pemasaran Jasa*, Jakarta
- Nurhidayanti (2014, *Hard Skill Dan Soft Skill*, EGC, Jakarta
- Riadi, 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta
- Suhardjono (2014, *MSDM*, Gramedia, Jakarta
- Nitta, 2013, *Psikososial*, Salemba Medika, Surabaya
- Turere, 2013, *Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan*
- Kadek, 2012, *Motivasi dalam Organisasi*, Pelita, Semarang
- Alam, 2012, *MSDM*, Salemba, Jakarta
- Ismail, 2012, *Manajemen Pengetahuan*, Ghalia Indonesia, Bogor.
- Veithzal rivai (2010, *Evaluasi Kinerja SDM*, Refika Aditama, Bandung
- Desler (2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kesepuluh. Jilid Dua PT Indeks, Jakarta
- Anwar Prabu Mangkunegara, 2009, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, Refika Aditama, Bandung
- Sutikno, 2009, *Belajar dan Pembelajaran*, Alfabeta, Bandung
- Syawal, 2009, *Wahana Evaluasi Pengembangan*, Mulya Pustaka, Jakarta
- Tsai, 2007, *MSDM*, Pelita Jaya 2, Bandung
- Elmuti dan Kathawala dalam Husnawati, 2006, *Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja*
- Hadari Nawawi, 2006, *Manajemen Kinerja*, Gajah Mada University Press, Yogyakarta
- Jie dan Roger, 2006, *Produktivitas dan Efektivitas*, Monorer Cepaka, Malang
- Robbins, 2006, *Perilaku Organisasi*. Edisi kesepuluh, PT. Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta
- Sims (2006, *MSDM*, Pelita Jaya, Bandung
- Tika (2006, *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja*, Cetakan Pertama, PT. Bhumi Aksara, Jakarta.
- Chiaburu dan Tekleab, 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi. Aksara
- Simanjuntak (2005, *Evaluasi Kinerja*, Refika, Bandung
- Chen, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta
- Hollenbeck, Derue dan Guzzo, 2004, *Pelatihan Mengembangkan Efikasi Diri*, Rahman, Semarang
- Manullang, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta
- Maltis dan Jackson, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Salemba empat, Jakarta
- Carrel dkk, 2001, *Pembinaan untuk Peningkatan Kinerja Karyawan*, PPM, Jakarta
- Gomes (2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Andi offset, Yogyakarta
- Simamora 2001, *Memenangkan Pasar dengan Pemasaran Efektif*, Edisi Pertama, PT. Gramedia, Jakarta
- Flippo 2000, *Manajemen Personalialia*, Erlangga, Jakarta
- Handoko, 2000, *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi ke 2. BPFE. Yogyakarta
- Stolovitch and Keeps Handoko, 2000, *Manajemen Sumber Daya. Manusia*. Salemba Empat. Jakarta.