

Pengaruh Pengembangan Soft Skill dan Hard Skill terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Maros

Siti Nur Bayu¹, Roswiyanti², Mattarima³

¹ Fakultas Ilmu Sosial, Ekonomi dan Humaniora, Universitas Cokroaminoto Makassar; sitinurbayu321@gmail.com

² Fakultas Ilmu Sosial, Ekonomi dan Humaniora, Universitas Cokroaminoto Makassar; roswiyanti@ucm-si.ac.id

³ Fakultas Ilmu Sosial, Ekonomi dan Humaniora, Universitas Cokroaminoto Makassar; mattarima111ucm@gmail.com

* Penulis Korespondensi: sitinurbayu321@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh soft skill dan hard skill terhadap kinerja pegawai kantor sekretariat DPRD Maros. Artikel ini mengumpulkan data dan fakta melalui penelitian lapangan berupa kuesioner wawancara, observasi dan studi kepustakaan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif yang dianalisis menggunakan Analisis Regresi Linear Berganda dan Uji t dibantu dengan SPSS Software 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa soft skill dan hard skill berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Kantor sekretariat DPRD Maros. Soft Skill yang dimaksud adalah kemampuan interpersonal, komunikasi, kerja sama dan manajemen yang baik yang dapat meningkatkan efektivitas kerja pegawai. Adapun Hard skill merupakan kemampuan teknis yang diperoleh melalui pendidikan pelatihan. Kemampuan ini dapat mendukung peningkatan produktivitas dan kualitas kerja pegawai di Kantor Sekretariat DPRD Maros.

Kata kunci: *Soft Skill; Hard Skill; Kinerja Pegawai*

Abstract

This study aims to determine the effect of soft skills and hard skills on the performance of employees of the Maros DPRD Secretariat Office. This article collects data and facts through field research in the form of interview questionnaires, observations and literature studies using a quantitative approach analyzed using multiple linear regression analysis and t-test supported by SPSS software 25. The results of the study indicate that soft skills and hard skills have a positive effect on the performance of the employees of the Maros DPRD Secretariat Office. Soft skills are interpersonal skills, communication, cooperation and good management that can improve the work effectiveness of employees. Hard skills are technical skills acquired through training education. These skills can support increased productivity and quality of work of employees in Maros DPRD Secretariat Office.

Keywords: *Soft Skill; Hard Skill; Employee Performance*

PENDAHULUAN

Kinerja pegawai merupakan elemen penting dalam menciptakan organisasi yang efisien dan efektif. Kinerja pegawai tidak hanya mencakup seberapa cepat mereka menyelesaikan pekerjaan, tetapi juga bagaimana kualitas hasil yang dicapai. Kinerja merupakan hasil kerja yang

dipengaruhi oleh kemampuan, pengetahuan, dan motivasi individu dalam organisasi. Kinerja pegawai di sebuah instansi pemerintahan, seperti Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Maros, sangat bergantung pada seberapa baik pegawai tersebut memiliki kombinasi kemampuan teknis (hard skill) dan kemampuan interpersonal (soft skill). Peningkatan kedua keterampilan ini dipandang sebagai langkah penting untuk mencapai kinerja yang optimal dalam organisasi (Robbins, S. P., & Judge, 2017).

Kinerja pegawai dapat dilihat dari dua dimensi utama, yaitu kemampuan (yang terdiri dari hard skill dan soft skill) dan motivasi. Hard skill mengacu pada kemampuan teknis yang diperoleh melalui pendidikan formal dan pelatihan, sedangkan soft skill mencakup kemampuan interpersonal dan emosional, seperti keterampilan komunikasi, kerjasama, dan manajemen waktu. Teori ini menunjukkan bahwa untuk mencapai kinerja yang optimal, kedua jenis keterampilan tersebut harus berkembang secara seimbang. Karyawan dengan keterampilan teknis yang baik tetapi tanpa kemampuan interpersonal yang memadai mungkin akan kesulitan dalam bekerja dalam tim atau menghadapi klien. Sebaliknya, meskipun memiliki soft skill yang baik, tanpa kemampuan teknis yang mendalam, pegawai mungkin tidak dapat memenuhi ekspektasi pekerjaan mereka secara maksimal. Hal ini menunjukkan bahwa kombinasi hard skill dan soft skill yang tepat dapat berpengaruh besar terhadap kualitas dan produktivitas kerja pegawai (Siapa, 2018).

Dalam konteks ini, Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Maros, sebagai salah satu instansi pemerintah, menghadapi tantangan dalam meningkatkan kinerja pegawainya untuk mendukung tugas-tugas legislatif dan pelayanan publik. Salah satu cara untuk meningkatkan kinerja tersebut adalah melalui pengembangan kedua jenis keterampilan tersebut, yaitu hard skill dan soft skill. Pengembangan hard skill melalui pelatihan teknis dapat meningkatkan efisiensi kerja, sementara pengembangan soft skill seperti komunikasi efektif dan kemampuan bekerja dalam tim dapat meningkatkan kualitas interaksi antar pegawai dan dengan masyarakat. Kinerja pegawai di Kantor Sekretariat DPRD Maros dipengaruhi oleh seberapa baik pegawai dapat menggabungkan kemampuan teknis yang mendalam dengan keterampilan sosial yang mendukung kerjasama dan komunikasi yang baik di tempat kerja (Sutrisno, 2019).

Pengembangan hard skill melalui pelatihan teknis dan sertifikasi profesional dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai, sementara peningkatan soft skill seperti keterampilan komunikasi dan manajemen waktu berperan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis dan meningkatkan kerjasama tim. Oleh karena itu, kedua keterampilan ini harus dikembangkan secara paralel untuk mencapai hasil yang optimal. Penelitian tersebut juga menunjukkan bahwa meskipun keduanya penting, dalam beberapa kasus, soft skill lebih dominan dalam meningkatkan kinerja pegawai di lingkungan kerja yang lebih menuntut interaksi sosial dan kerjasama tim (Hasibuan, 2020).

Tabel-1: Tingkat Kehadiran Pegawai Kantor Sekretariat DPRD Kab. Maros

Tahun 2024	Jumlah Pegawai	Tugas Luar	Tanpa Keterangan	Pensiun
Januari	58	25	11	6
Februari	58	25	5	6
Maret	58	31	11	8
April	58	28	15	6
Mei	58	24	12	1
Juni	58	34	12	6
Juli	58	38	23	6
Agustus	58	57	12	6
September	58	32	10	6
Oktober	58	29	12	6

(Sumber: data Kantor Sekretariat DPRD Kab. Maros Tahun 2024)

Kehadiran pegawai selama periode evaluasi ini dipengaruhi oleh dua faktor utama: perjalanan dinas yang dijadwalkan dan ketidakhadiran tanpa keterangan. Beberapa pegawai melaksanakan tugas perjalanan dinas sesuai dengan peran dan tanggung jawab mereka, yang menunjukkan penerapan hard skill dalam manajemen waktu dan perencanaan tugas. Kami menghargai komitmen mereka, namun penting untuk memastikan bahwa kegiatan ini tidak mengganggu operasional internal kantor.

Fenomena ketidakhadiran tanpa alasan yang jelas dari beberapa pegawai menjadi perhatian. Hal ini tidak hanya mengganggu kelancaran tugas, tetapi juga menciptakan ketidakpastian dalam pengelolaan sumber daya manusia. Pengembangan soft skill, seperti komunikasi yang efektif dan disiplin, sangat diperlukan untuk meningkatkan kesadaran pegawai mengenai pentingnya kehadiran dan tanggung jawab.

Dengan fokus pada pengembangan kombinasi soft skill dan hard skill, diharapkan kinerja pegawai dapat meningkat secara signifikan, menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan efisien. Oleh karena itu, penelitian ini berusaha melihat pengaruh soft skill dan hard skill dalam peningkatan kinerja pegawai pada kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Maros.

TINJAUAN LITERATUR

Kinerja Pegawai

Kinerja Pegawai dibentuk oleh dua kata yakni kinerja dan pegawai. Untuk memberikan definisi kinerja pegawai, terlebih dahulu diketahui pemaknaan kinerja dan pegawai secara terpisah. Kata "kinerja" dalam bahasa Indonesia merupakan terjemahan dari istilah "performance." Kinerja, dalam pengertian yang lebih terbatas, sering digunakan untuk menilai pencapaian pekerjaan individu atas tugas-tugas tertentu yang diberikan dalam organisasi. Mangkunegara (2013) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja tidak hanya sekadar berkaitan dengan jumlah pekerjaan yang berhasil diselesaikan, tetapi juga mencakup kualitas dari hasil kerja tersebut, yang harus sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh organisasi. (Mangkunegara, 2013) .

Adapun pegawai diartikan sebagai Pegawai adalah aset utama dalam organisasi yang memiliki peran strategis, seperti sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas organisasi. Motivasi kerja yang tinggi akan mendorong pegawai untuk bekerja lebih keras dalam melaksanakan tugas-tugas mereka. Sebaliknya, motivasi yang rendah membuat pegawai cenderung kurang bersemangat, mudah menyerah, dan mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan. Untuk mencapai kinerja yang tinggi, diperlukan upaya optimal dalam mengembangkan dan memanfaatkan potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh pegawai guna mencapai tujuan organisasi. Kinerja pegawai diukur berdasarkan standar atau kriteria yang telah ditentukan organisasi. Pengelolaan ini penting dalam mencapai kinerja pegawai yang tinggi, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan (Yanti, 2010).

Namun, karena kinerja merupakan suatu konstruk multidimensi sehingga mencakup banyak faktor yang mempengaruhinya sebagai berikut Mangkuprawira (2007),

- a. Faktor Personal, meliputi unsur pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu karyawan.
- b. Faktor Kepemimpinan, meliputi aspek kualitas manajer dan team leader dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan kerja pada karyawan.
- c. Faktor tim, meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim dan kekompakan.

d. Faktor sistem, meliputi sistem kerja, fasilitas kerja dan infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur kerja dalam organisasi

Lebih lanjut, (Mangkunegara, 2014) menjelaskan pengukuran kinerja menggunakan aspek sebagai berikut :

1. Kualitas Kerja

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

2. Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja, adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.

3. Pelaksanaan Tugas

Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

4. Tanggung jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melakukan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan/instansi.

Soft skill

Menurut Dainiel Goleman (1995), soft skill berkaitan dengan kecerdasan emosional yaitu Emotional Intelligence (EI), yang mencakup kemampuan seseorang untuk mengenali, memahami, dan mengelola emosi diri sendiri serta emosi orang lain. Goleman mengemukakan bahwa soft skill meliputi keterampilan seperti empati, keterampilan sosial, pengelolaan diri, dan keterampilan dalam berinteraksi dengan orang lain.

Soft skills dapat diartikan melalui unjuk kerja, seperti kemampuan berbicara yang mencerminkan ide dan informasi, atau kemampuan menjelaskan suatu topik dengan jelas, mudah dalam memahami topik yang belum dikenal, mampu berinteraksi dan bekerja secara kooperatif dalam kelompok. Seseorang dengan penguasaan soft skills yang baik akan mencerminkan kemampuan yang melebihi dari kapabilitas sebagai tenaga kerja. Kemampuan ini muncul dikarenakan yang bersangkutan secara mandiri mampu menggerakkan proses-proses internal untuk terus belajar, berprestasi, dan menemukan sesuatu yang memberi keuntungan bagi pekerjaannya atau pengembangannya diri. Sehingga dengan demikian, soft skills penting untuk dikuasai karena diperlukan oleh seseorang untuk mengembangkannya dirinya dalam melaksanakan pekerjaan (Haimidai, 2012).

Pada dasarnya Soft Skill terbagi menjadi dua yakni kualitas personal dan interpersonal skill. Putri (2015) menguraikan bahwa kualitas personal dapat bertanggung jawab, kepercayaan diri, mampu bersosialisasi, mampu mengatur diri sendiri serta integritas/kejujuran. Adapun yang dimaksud dengan interpersonal skill berkaitan dengan kepemimpinan, kemampuan bernegosiasi, mampu bekerja sama satu dengan tim serta dapat melayani klien atau pelanggan.

Hard Skill

Menurut Gary Dessler (2015), hard skill adalah keterampilan teknis yang spesifik dan dapat diukur, yang diperlukan untuk menjalankan tugas tertentu dalam pekerjaan. Keterampilan ini umumnya diperoleh melalui pendidikan formal atau pelatihan khusus. Hard skill mencakup kemampuan dalam penggunaan alat, perangkat lunak, atau teknik-teknik tertentu yang berhubungan langsung dengan pekerjaan yang dijalankan. Contoh dari hard skill adalah kemampuan dalam mengoperasikan komputer, bahasa pemrograman, atau penguasaan mesin-mesin tertentu (Dessler, 2015) Kemampuan hard skill dapat digunakan untuk mengembangkan sebuah bisnis yang dijalankan. Hal ini dikarenakan, sebagian besar pekerjaan yang ada dalam

ranah bisnis memerlukan posisi profesional yang mengharuskan adanya latar pendidikan dan keahlian di suatu bidang. Faktor yang mempengaruhi Hard skill Nurwiyati (2014) meliputi:

- a. Kemampuan teknis
Kemampuan untuk menggunakan pengetahuan, metode, teknik-teknik dalam menyelesaikan pekerjaan.
- b. Ilmu pengetahuan
keterampilan yang dilakukan secara sadar untuk meneliti, menyelidiki, meningkatkan Ilmu pengetahuan diperoleh dari pendapatan formal maupun non formal.
- c. Ilmu teknologi
Ilmu yang belum banyak digunakan oleh sebagian masyarakat, dimana ilmu teknologi ini dapat digunakan sebagai pendorong perubahan.
Hardi dalam (Wahyuni & Mochamad, 2019) menerangkan bahwa Hard Skill meliputi kemampuan menghitung, kemampuan teknis, Ilmu pengetahuan dan Wawasan serta kemampuan menggunakan teknologi serta kritis.

METODE PENELITIAN

Lokasi dan Desain Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif, dimana jenis penelitian ini merupakan dugaan tentang adanya sebab akibat dalam populasi yang akan diuji. Penelitian deskriptif adalah hubungan yang bersifat sebab akibat, dimana variabel independen mempengaruhi variabel dependen (Sugiyono, 2012). Metode yang digunakan dalam penelitian menggunakan metode penelitian kuantitatif. Lokasi penelitian ini akan dilaksanakan pada kantor sekretariat DPRD Kabupaten Maros yang beralamat di Jl. Lanto Dg. Pasewang No.58, Turikale Kec. Turikale, Kabupaten Maros. Sedangkan waktu penelitian 2 (dua) bulan 2, Desember, 2024-28, Februari, 2025.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah Seluruh karyawan pada Kantor Sekretariat DPRD Kab. Maros yang berjumlah 58 orang. Adapun teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh, yakni teknik penarikan sampel digunakan apabila keseluruhan anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini dipertegas oleh Arikunto (2002) mengemukakan bahwa untuk menetapkan sampel adalah apabila jumlah sampel kurang dari 100 maka yang menjadi sampel adalah keseluruhan dari populasi yang ada

Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan adalah uji validitas uji reliabilitas, analisis regresi linear berganda, serta uji t yang diuraikan sebagai berikut:

Uji Validitas

Hal ini dimaksudkan untuk melihat sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya.

Uji Reliabilitas

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

Keterangan:

r = Koefisien reliabilitas yang dicari

K = Jumlah butir pertanyaan

σ^2 = Varians butir-butir pertanyaan

σ^2 = Varians skortes

Analisis Regresi Linear Berganda

Hal ini dipilih karena ingin mengetahui besarnya Y dari X . untuk menganalisis pengaruh dari variabel elemen- elemen Hard skill dan soft skill terhadap kinerja karyawan maka digunakan model persamaan regresi sebagai berikut:

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

Dimana :

Y = Kinerja Pegawai

a = Konstanta

X_1 = Hard skill

X_2 = Soft skill

b_1, b_2 = koefisien parsial

e = kesalahan (*error*)

Uji t

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

Tidak adanya pengaruh antara variabel independen dari variabel dependen.

H1: Ada pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.

TEMUAN EMPIRIS

Statistik Deskriptif

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

Table-2: Tanggapan Responden terhadap Pernyataan Variabel *Soft Skill*

Pernyataan	Dimensi	Keterangan					Total
		SS	S	KS	TS	STS	
X1.1	Frequency	16	29	1	-	-	46
	Percent (%)	35	63	2	-	-	100
X1.2	Frequency	13	32	1	-	-	46
	Percent (%)	28	70	2	-	-	100
X1.3	Frequency	11	33	2	-	-	46
	Percent (%)	24	72	4	-	-	100
X1.4	Frequency	9	35	2	-	-	46
	Percent (%)	25	76	4	-	-	100
X1.5	Frequency	13	29	4	-	-	46
	Percent (%)	28	63	8	-	-	100
X1.6	Frequency	4	27	15	-	-	46

	Percent (%)	8	59	33	-	-	100
XI.7	Frequency	11	32	3	-	-	46
	Percent (%)	24	70	6	-	-	100
XI.8	Frequency	10	33	3	-	-	46
	Percent (%)	22	72	6	-	-	100
XI.9	Frequency	13	32	1	-	-	46
	Percent (%)	28	70	2	-	-	100
XI.10	Frequency	15	30	1	-	-	46
	Percent (%)	33	65	2	-	-	100

(Sumber: SPSS, 2025)

Berdasarkan tabel 2 dapat dijelaskan bahwa tanggapan responden terhadap item-item pertanyaan pada variabel *Soft Skill* sebagai berikut:

1. Dari 46 responden yang memberikan tanggapan terhadap pertanyaan XI.1 "Saya mampu mengenali kekuatan dan kelemahan diri saya dalam menyelesaikan tugas dalam kantor", terdapat 1 (2%) responden menyatakan kurang setuju, 29 (63%) responden menyatakan setuju, dan 16 (35%) responden menyatakan sangat setuju. Maka dapat dijelaskan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju.
2. Dari 46 responden yang memberikan tanggapan terhadap pertanyaan XI.2 "Saya sering melakukan evaluasi diri untuk mengetahui apakah saya sudah bekerja dengan efektif dan efisien", terdapat 1 (2%) responden menyatakan kurang setuju, dan 32 (70%) responden menyatakan setuju, dan 13 (28%) responden menyatakan sangat setuju. Maka dapat dijelaskan bahwa sebagian besar responden menyatakan sangat setuju.
3. Dari 46 responden yang memberikan tanggapan terhadap pertanyaan XI.3 "Saya dapat mengelola stress dan tekanan dalam pekerjaan dengan cara yang positif" 2 (4%) responden menyatakan kurang setuju, 33 (72%) responden menyatakan setuju, dan 11 (25%) responden menyatakan sangat setuju. Maka dapat dijelaskan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju.
4. Dari 46 responden yang memberikan tanggapan terhadap pertanyaan XI.4 "Saya bisa tetap focus pada tugas utama meskipun ada gangguan atau pekerjaan lain yang mendesak", terdapat 2 (4%) responden menyatakan kurang setuju, 35 (76%) responden menyatakan setuju, dan 9 (25%) responden menyatakan sangat setuju. Maka dapat dijelaskan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju.
5. Dari 46 responden yang memberikan tanggapan terhadap pertanyaan XI.5 "Saya selalu berusaha untuk mencapai hasil kerja yang terbaik meskipun menghadapi tantangan" 4 (8%) responden menyatakan kurang setuju, 29 (63%) responden menyatakan setuju, dan 13 (28%) responden menyatakan sangat setuju. Maka dapat dijelaskan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju.
6. Dari 46 responden yang memberikan tanggapan terhadap pertanyaan XI.6 "Saya merasa terdorong untuk terus mengembangkan diri agar dapat memberikan kontribusi lebih bagi kantor" 15 (33%) responden menyatakan kurang setuju, 27 (59%) responden menyatakan setuju, dan 4 (8%) responden menyatakan sangat setuju. Maka dapat dijelaskan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju.
7. Dari 46 responden yang memberikan tanggapan terhadap pertanyaan XI.7 "Saya dapat

merasakan dan memahami perasaan rekan kerja yang sedang menghadapi kesulitan atau masalah” 3 (6%) responden menyatakan kurang setuju, 32 (70%) responden menyatakan setuju, dan 11 (24%) responden menyatakan sangat setuju. Maka dapat dijelaskan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju.

8. Dari 46 responden yang memberikan tanggapan terhadap pertanyaan X1.8 “Saya selalu berusaha mendengarkan dengan penuh perhatian Ketika rekan kerja berbagi masalah atau kekhawatiran mereka ” 3 (6%) responden menyatakan kurang setuju, 33 (72%) responden menyatakan setuju, dan 10 (22%) responden menyatakan sangat setuju. Maka dapat dijelaskan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju.
9. Dari 46 responden yang memberikan tanggapan terhadap pertanyaan X1.9 “Saya dapat berkomunikasi dengan jelas dan efektif saat bekerja dalam tim di kantor” 1 (2%) responden menyatakan kurang setuju, 32 (70%) responden menyatakan setuju, dan 13 (28%) responden menyatakan sangat setuju. Maka dapat dijelaskan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju.
10. Dari 46 responden yang memberikan tanggapan terhadap pertanyaan X1.10 “Saya dapat bekerja sama dengan berbagai individu dari latar belakang yang berbeda dengan baik untuk mencapai tujuan bersama” 1 (2%) responden menyatakan kurang setuju, 30 (65%) responden menyatakan setuju, dan 15 (33%) responden menyatakan sangat setuju. Maka dapat dijelaskan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju.

Adapun Analisis Deskriptif Variabel *Hard Skill* dapat dilihat pada tabel variabel *Soft Skill*.

Tabel-3: Tanggapan Responden terhadap pernyataan Variabel *Hard Skill*

Pernyataan	Dimensi	Keterangan					Total
		SS	S	KS	TS	STS	
X1.1	Frequency	10	33	3	-	-	46
	Percent (%)	22	72	7	-	-	100
X1.2	Frequency	7	30	9	-	-	46
	Percent (%)	15	65	20	-	-	100
X1.3	Frequency	15	30	1	-	-	46
	Percent (%)	33	65	2	-	-	100
X1.4	Frequency	12	32	2	-	-	46
	Percent (%)	26	70	4	-	-	100
X1.5	Frequency	14	30	2	-	-	46
	Percent (%)	30	65	4	-	-	100
X1.6	Frequency	10	33	3	-	-	46
	Percent (%)	22	72	7	-	-	100
X1.7	Frequency	10	32	4	-	-	46
	Percent (%)	22	70	8	-	-	100
X1.8	Frequency	12	33	1	-	-	46
	Percent (%)	26	72	2	-	-	100
X1.9	Frequency	12	32	2	-	-	46
	Percent (%)	26	70	4	-	-	100

XI.10	Frequency	11	29	6	-	-	46
	Percent (%)	24	63	13	-	-	100

(sumber: data primer diolah dengan SPSS 25)

Berdasarkan tabel 3 dapat dijelaskan bahwa tanggapan responden terhadap item-item pertanyaan pada variabel *Hard Skill* sebagai berikut:

1. Dari 46 responden yang memberikan tanggapan terhadap pertanyaan X2.1 "Saya merasa nyaman menghitung angka dan data dalam pekerjaan saya", terdapat 3 (7%) responden menyatakan kurang setuju, 33 (72%) responden menyatakan setuju, dan 10 (22%) responden menyatakan sangat setuju. Maka dapat dijelaskan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju.
2. Dari 46 responden yang memberikan tanggapan terhadap pertanyaan X2.2 "Saya dapat melakukan perhitungan dengan cepat dan akurat saat di perlukan " 9 (20%) responden menyatakan kurang setuju, 30 (65%) responden menyatakan setuju, dan 7 (15%) responden menyatakan sangat setuju. Maka dapat dijelaskan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju.
3. Dari 46 responden yang memberikan tanggapan terhadap pertanyaan X2.3 "Saya memiliki kemampuan teknis yang cukup untuk menyelesaikan tugas pekerjaan" 1 (2%) responden menyatakan kurang setuju, 30 (65%) responden menyatakan setuju, dan 15 (33%) responden menyatakan sangat setuju. Maka dapat dijelaskan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju.
4. Dari 46 responden yang memberikan tanggapan terhadap pertanyaan X2.4 "Saya merasa percaya diri menggunakan peralatan atau system teknis yang di perlukan dalam pekerjaan" terdapat 2 (4%) responden menyatakan kurang setuju, 32 (70%) responden menyatakan setuju, dan 12 (26%) responden menyatakan sangat setuju. Maka dapat dijelaskan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju.
5. Dari 46 responden yang memberikan tanggapan terhadap pertanyaan X2.5 "Saya selalu berusaha untuk meningkatkan pengetahuan saya yang berkaitan dengan pekerjaan saya" terdapat 2 (4%) responden menyatakan kurang setuju, 30 (65%) responden menyatakan setuju, dan 14 (30%) responden menyatakan sangat setuju. Maka dapat dijelaskan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju.
6. Dari 46 responden yang memberikan tanggapan terhadap pertanyaan X2.6 "Saya merasa cukup memiliki wawasan yang luas untuk mendukung pekerjaan saya" terdapat 3 (7%) responden menyatakan kurang setuju, 33 (72%) responden menyatakan setuju, dan 10 (22%) responden menyatakan sangat setuju. Maka dapat dijelaskan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju.
7. Dari 46 responden yang memberikan tanggapan terhadap pertanyaan X2.7 "Saya merasa terampil dalam menggunakan perangkat teknologi yang di butuhkan dalam pekerjaan" terdapat 4 (8%) responden menyatakan kurang setuju, 32 (70%) responden menyatakan setuju, dan 10 (22%) responden menyatakan sangat setuju. Maka dapat dijelaskan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju.
8. Dari 46 responden yang memberikan tanggapan terhadap pertanyaan X2.8 "Saya dapat memanfaatkan teknologi untuk mempermudah tugas pekerjaan saya" terdapat 1 (2%) responden menyatakan kurang setuju, 33 (72%) responden menyatakan setuju, dan 26 (12%) responden menyatakan sangat setuju. Maka dapat dijelaskan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju.

9. Dari 46 responden yang memberikan tanggapan terhadap pertanyaan X2.9 “Saya sering menganalisis masalah dengan cara yang objektif dan mendalam” terdapat 2 (4%) responden menyatakan kurang setuju, 32 (70%) responden menyatakan setuju, dan 12 (26%) responden menyatakan sangat setuju. Maka dapat dijelaskan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju.
10. Dari 46 responden yang memberikan tanggapan terhadap pertanyaan X2.10 “Saya mampu memberikan Solusi yang logis dan efektif Ketika menghadapi permasalahan di pekerjaan” terdapat 6 (13%) responden menyatakan kurang setuju, 29 (63%) responden menyatakan setuju, dan 11 (24%) responden menyatakan sangat setuju. Maka dapat dijelaskan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju.

Analisis Deskriptif Variabel terhadap Kinerja Pegawai dituliskan dalam tabel berikut:

Tabel-4: Tanggapan Responden terhadap Pernyataan Variabel Kinerja Pegawai

Pernyataan	Dimensi	Keterangan					Total
		SS	S	KS	TS	STS	
X1.1	Frequency	16	29	1	-	-	46
	Percent (%)	35	63	2	-	-	100
X1.2	Frequency	10	34	2	-	-	46
	Percent (%)	22	70	4	-	-	100
X1.3	Frequency	15	27	4	-	-	46
	Percent (%)	32	56	8	-	-	100
X1.4	Frequency	16	29	1	-	-	46
	Percent (%)	35	63	2	-	-	100
X1.5	Frequency	12	39	-	-	-	46
	Percent (%)	26	85	-	-	-	100
X1.6	Frequency	16	27	3	-	-	46
	Percent (%)	35	56	9	-	-	100
X1.7	Frequency	16	30	-	-	-	46
	Percent (%)	35	65	-	-	-	100
X1.8	Frequency	16	25	5	-	-	46
	Percent (%)	35	54	11	-	-	100

(sumber: data primer diolah dengan SPSS 25)

Berdasarkan tabel 4 dapat dijelaskan bahwa tanggapan responden terhadap item-item pertanyaan pada variabel Kinerja Pegawai sebagai berikut:

1. Dari 46 responden yang memberikan tanggapan terhadap pertanyaan Y.1 “Saya selalu berusaha untuk memberikan hasil kerja yang berkualitas tinggi” terdapat 1 (2%) responden menyatakan kurang setuju, 29 (63%) responden menyatakan setuju, dan 16 (35%) responden

menyatakan sangat setuju. Maka dapat dijelaskan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju.

2. Dari 46 responden yang memberikan tanggapan terhadap pertanyaan Y. "Saya merasa puas dengan hasil kerja yang saya capai dalam pekerjaan sehari-hari", 2 (4%) responden menyatakan kurang setuju, 34 (70%) responden menyatakan setuju, dan 10 (22%) responden menyatakan sangat setuju. Maka dapat dijelaskan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju.
3. Dari 46 responden yang memberikan tanggapan terhadap pertanyaan Y.3 "Saya dapat menyelesaikan tugas pekerjaan sesuai dengan target yang di tentukan", terdapat 4 (8%) responden menyatakan kurang setuju, 27 (56%) responden menyatakan setuju, dan 15 (32%) responden menyatakan sangat setuju. Maka dapat dijelaskan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju.
4. Dari 46 responden yang memberikan tanggapan terhadap pertanyaan Y.4 "Saya mampu menyelesaikan sejumlah pekerjaan dalam waktu yang telah di tentukan", terdapat 1 (2%) responden menyatakan kurang setuju, 29 (63%) responden menyatakan setuju, dan 16 (35%) responden menyatakan sangat setuju. Maka dapat dijelaskan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju.
5. Dari 46 responden yang memberikan tanggapan terhadap pertanyaan Y.5 "Saya melaksanakan tugas yang di berikan dengan baik dan sesuai prosedur", terdapat responden menyatakan kurang setuju, 39 (85%) responden menyatakan setuju, dan 12 (26%) responden menyatakan sangat setuju. Maka dapat dijelaskan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju.
6. Dari 46 responden yang memberikan tanggapan terhadap pertanyaan Y.6 "Saya selalu mengikuti intruksi dan standar kerja dalam menyelesaikan tugas", terdapat 3 (9%) responden menyatakan kurang setuju, 27 (56%) responden menyatakan setuju, dan 16 (35%) responden menyatakan sangat setuju. Maka dapat dijelaskan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju.
7. Dari 46 responden yang memberikan tanggapan terhadap pertanyaan Y.7 "Saya bertanggung jawab atas pekerjaan yang saya lakukan dan hasilnya", terdapat 0 (0%) responden menyatakan kurang setuju, 30 (65%) responden menyatakan setuju, dan 16 (35%) responden menyatakan sangat setuju. Maka dapat dijelaskan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju.
8. Dari 46 responden yang memberikan tanggapan terhadap pertanyaan Y.8 "Saya selalu memastikan tugas saya selesai tepat waktu dan sesuai dengan harapan", terdapat 5 (11%) responden menyatakan kurang setuju, 25 (54%) responden menyatakan setuju, dan 16 (35%) responden menyatakan sangat setuju. Maka dapat dijelaskan bahwa sebagian besar responden menyatakan setuju.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel *independent* (bebas) *soft skill* (X1) dan *hard skill* (X2) terhadap variabel *dependent* (terikat) kinerja pegawai (Y). Penghitungan dengan bantuan program *SPSS Statistics 25 for Windows*. Hasil uji analisis regresi linear berganda dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel-5: Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel Bebas	Variabel Terikat	B	Beta	Sig.	Ket.
Kinerja Pegawai	<i>Soft Skill</i>	.302	.340	.029	Signifikan
	<i>Hard Skill</i>	.329	.402	.011	Signifikan
Constant	7,725				
R	,678 ^a				
R Square	,459				

Sumber Data: Data Primer Diolah Oleh Peneliti, 2025

Berdasarkan tabel 5 output dari analisis regresi linear berganda diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

Dengan menggunakan rumus:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Didapat persamaan:

$$Y = 7,725 + 0,302 X_1 + 0,329 X_2$$

Dimana persamaan tersebut yaitu:

- Konstanta sebesar 7,725, mengandung arti bahwa nilai konsisten variabel *hard skill* dan *soft skill* adalah 7,725.
- Koefisien regresi X1 sebesar 0,302 menyatakan bahwa setiap penambahan 5% nilai Turst, maka nilai *soft skill* bertambah sebesar 0,302. Koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel X1 terhadap variabel Y adalah positif.
- Koefisien regresi X2 sebesar 0,329 menyatakan bahwa setiap penambahan 5% nilai Turst, maka nilai *hard skill* bertambah sebesar 0,329. Sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel X2 terhadap variabel Y adalah tidak berpengaruh.

Berdasarkan nilai signifikansi dari tabel 4.8 *Coefficients* pada variabel X1 diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,029. Dan nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 ($0,029 < 0,05$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel *soft skill* (X1) berpengaruh positif terhadap variabel kinerja pegawai (Y).

Pada variabel X2 diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,011. Dan nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 ($0,011 < 0,05$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel *hard skill* (X2) berpengaruh positif terhadap variabel kinerja pegawai (Y).

PEMBAHASAN

Berdasarkan temuan empirik yang telah diolah dapat diketahui bahwa hipotesis pertama yakni pengaruh parsial *soft skill* terhadap kinerja pegawai pada kantor sekretariat DPRD kab. Maros. Berdaisairkain hasil uji t dain nilai signifikainsi diketaihui baihwai vairiaibel *soft skill* (X1) mempunyiai t_{hitung} sebesar 2,261, dengain tingkat signifikainsi 0,029 lebih kecil dairi 0,05. Sehingga daipait disimpuilkain baihwai secairai pairsial vairiaibel *soft skill* berpengaruh signifikan terhaidaip kinerja pegawai (Y) paidai kinerja pegawai kaintor sekretairiat DPRD Kaib.Mairos.

Hipotesis kedua adalah pengaruh parsial *hard skill* terhadap kinerja pegawai. Berdaisairkain hasil uji t dain nilai signifikainsi diketaihui baihwai vairiaibel *hard skill* (X2)

mempunyai t_{hitung} sebesar 2,668 dengan tingkat signifikansi 0,011 lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel *hard skill* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada kinerja pegawai kantor sekretariat DPRD Maros

KESIMPULAN

Bertolak pada uraian pada pembahasan maka dapat ditarik simpulan bahwa soft skill dan hard skill berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kantor Sekretariat DPRD Maros. Kedua skill ini punya pengaruh yang berbeda. Soft skill berpengaruh dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif serta mendukung pegawai dalam menyelesaikan tugas dengan lebih baik. Sedangkan Hard skill berperan dalam mendukung peningkatan produktifitas dan kualitas kerja. Meskipun demikian, tetap diperlukan pengembangan soft skill dan hard skill melalui pelatihan komunikasi dan manajemen waktu serta pendidikan dan pelatihan teknis secara berkala guna kinerja pegawai pada kantor sekretariat DPRD Kab. Maros selalu meningkat.

REFERENSI

- Becker, G. S. (1993). *Human Capital: An Analytical and Empirical Investigation, with Special Reference to Education* (3rd ed.). Chicago, IL: The University of Chicago Press.
- Dessler, G. (2015). *Human Resource Management*. Pearson Education.
- Eagly, A. H. (1987). *Sex differences in social behavior: A social-role interpretation*. Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Goleman, D. (1995). *Emotional Intelligence: Why It Can Matter More Than IQ*. Bantam Books.
- Haisibain, M. (2020). Pengaruh Hard Skill dan Soft Skill Terhadap Kinerja Pegawai pada Instansi Pemerintah. *Jurnal Administrasi Publik*, 18(2), 90-105.
- Haimidai. (2012). "Peningkatan Soft skills Taungging Jaiwaib dan Disiplin Terintegrasi Melalui Pembelajaran Praktik Patiseri". *Jurnal Pendidikan Karakter*, Universitas Negeri Yogyakarta Vol.1 No.2, Juni.
- Kainfer, R., & Ackermain, P. L. (2004). Aging, adult development, and work motivation. *Academy of Management Review*, 29(3), 440-458.
- Maingkuinengairi, A. A. A. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*
- Maingkuinengairi, A. A. A. P. (2013). "Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaannya". Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Maingkuiprawirai, S. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Jakarta: Ghailia Indonesia.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). "Organizational Behavior". Boston: Pearson.
- Robbins, S. P. (2016). *Perilaku Organisasi*. Indeks Kelompok Gramedia.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior (16th ed.)*. Pearson Education.
- Robles, M. M. (2012). Executive Perceptions of the Top 10 Soft Skills Needed in Today's Workplace. *Business Communication Quarterly*. *Jurnal Ilmiah*
- Siaipai, B. (2018). Pengaruh Hard Skill dan Soft Skill terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 15(2), 145-160.
- Suitrisno, E. (2019). Pengembangan Kinerja Pegawai Melalui Soft Skill dan Hard Skill. *Jurnal Pengembangan Sumber Daya Manusia*, 22(3), 112-120.
- Suiryaini (2010). "Pengaruh Faktor Job Demand Terhadap Kinerja Dengan Burnout Sebagai Variabel Moderating Pada Kinerja Baiknya Produksi PT. Tripilair Beton Mais Sailitigai". *Jurnal STIE* Vol.3 No.6.

- Sismainto, AI., & Yuisrizail, P. (2023). Pengaruh Soft Skill, Hard Skill dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Rbtv Kotabengkulu. In *Jurnal Entrepreneur dan Manajemen Sains* (Vol. 4, Issue 1). www.jurnail.uimb.ac.id
- Suigiyono (2005). Metode Penelitian Kualitatif dan R&D. *Bandung: Alfabeta*.
- Suigiyono (2006). "Metode Penelitian Kualitatif dan R&D". *Bandung: Alfabeta*.
- Suigiyono (2008). Metode Penelitian Kualitatif dan R&D. *Bandung : Alfabeta*.
- Suigiyono (2012). Metode Penelitian Kualitatif, kuantitatif, dan Kombinasi (Mixed Methods). *Bandung: Alfabeta*.
- Suigiyono (2013). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kualitatif, kuantitatif, dan R&D. *Bandung: Alfabeta*.
- Waihyuni & Mochamad (2019) Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Hard Skill, Soft skill dan Pengalihan Kerja di PT. Erajaya (erafone) Di Malang Tahun 2019. <http://ejurnail.binaiwaikyai.or.id/index.php/MBI>. Vol.14 No.4 Nopember 2019
- Yanti."Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja, Lingkungan kerja dan disiplin terhadap Kinerja Karyawan di CV Koperasi Puri Kencaian Taixi Semarang". *Jurnal Ekonomi, Jurnaisain Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Painsainrain*. Semarang : 2010