

Pengaruh Hard Skill dan Soft Skill terhadap Employee Performance pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Provinsi Sulawesi Barat

Sumiati¹, Rohsita Amalyah Rasyid², Agus Halim³, Mu'fidatul Nurul Hajjad⁴, Abdul Wahab⁵

^{1,2,3,4,5}Manajemen, Universitas Muhammadiyah Mamuju, Mamuju, Indonesia

Email: ¹sumiati030110@gmail.com, ²rhs.rasyid@gmail.com, ³agus_halim@unimaju.ac.id, ⁴alghufron.fida@gmail.com, ⁵aw808395@gmail.com

Email Penulis Korespondensi: ¹sumiati030110@gmail.com

Info Artikel	Abstrak
Kata Kunci: Hard Skill Soft Skill Employee Performance Sektor Publik Pemerintah Daerah	Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD) Balai Latihan Kerja (BLK) Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh hard skill dan soft skill terhadap employee performance pegawai pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Provinsi Sulawesi Barat, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif dengan populasi 311 pegawai Aparatur Sipil Negara (138 PNS dan 175 PPPK). Penentuan sampel dilakukan melalui teknik purposive sampling dengan menetapkan seluruh pegawai berstatus PNS sebagai responden sehingga diperoleh 138 responden. Data primer dikumpulkan melalui kuesioner skala Likert lima poin yang didukung observasi, wawancara, dan dokumentasi, kemudian dianalisis menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, dan regresi linear berganda dengan bantuan IBM SPSS Statistics. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hard skill berpengaruh positif dan signifikan terhadap employee performance ($t = 6,011$; $\text{sig.} = 0,000$) dan soft skill juga berpengaruh positif dan signifikan ($t = 3,745$; $\text{sig.} = 0,000$). Secara simultan kedua variabel berpengaruh signifikan ($F = 40,268$; $\text{sig.} = 0,000$) dengan koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,374, yang berarti hard skill dan soft skill secara bersama-sama menjelaskan 37,4% variasi employee performance, sedangkan 62,6% sisanya dijelaskan oleh faktor lain di luar model. Temuan ini menegaskan bahwa penguatan kompetensi teknis dan interpersonal secara seimbang penting untuk meningkatkan kinerja pegawai pada instansi pemerintah daerah yang memiliki tuntutan pekerjaan teknis dan administratif sekaligus.
Keywords: Hard Skill Soft Skill Employee Performance Public Sector Local Government	Abstract This study aims to analyze the effect of hard skills and soft skills on employee performance at the Office of Public Works and Spatial Planning (PUPR) of West Sulawesi Province, both partially and simultaneously. The study employs a quantitative associative approach with a population of 311 civil apparatus (138 civil servants/PNS and 175 government contract employees/PPPK). The sample was determined using purposive sampling by selecting all civil servants (PNS) as respondents, resulting in 138 respondents. Primary data were collected through a five-point Likert-scale questionnaire supported by observation, interviews, and documentation, and analyzed using validity tests, reliability tests, and multiple linear regression with IBM SPSS Statistics. The results show that hard skills have a positive and significant effect on employee performance ($t = 6.011$; $\text{sig.} = 0.000$) and soft skills also have a positive and significant effect ($t = 3.745$; $\text{sig.} = 0.000$). Simultaneously, both variables have a significant effect ($F = 40.268$; $\text{sig.} = 0.000$) with a coefficient of determination (R^2) of 0.374, meaning that hard skills and soft skills jointly explain 37.4% of the variance in employee performance, while the remaining 62.6% is explained by other factors outside the model. These findings confirm that strengthening technical and interpersonal competencies in a balanced manner is essential to improve employee performance in local government agencies that simultaneously demand technical and administrative work.

JuKSIT is licensed under a Creative Commons Attribution-Share Alike 4.0 International License



1. PENDAHULUAN

Perkembangan globalisasi, digitalisasi, dan transformasi teknologi telah mengubah pola kerja organisasi di hampir seluruh sektor, termasuk sektor publik. Organisasi modern kini dituntut memiliki sumber daya manusia yang tidak hanya unggul secara teknis, tetapi juga mampu beradaptasi terhadap perubahan lingkungan kerja yang dinamis. Kondisi tersebut menempatkan kompetensi pegawai sebagai faktor penentu keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Dalam konteks ini, hard skill dan soft skill menjadi dua elemen utama yang memengaruhi employee performance atau kinerja pegawai [1]. Laporan World Economic Forum menegaskan bahwa sekitar 39% keterampilan kerja diperkirakan berubah pada periode 2025–2030, sehingga organisasi membutuhkan kombinasi kemampuan teknis dan interpersonal yang kuat [2]. Fenomena ini menuntut instansi pemerintah untuk menempatkan pengembangan kompetensi pegawai sebagai agenda strategis, bukan sekadar kegiatan administratif rutin.

Pada tingkat nasional, peningkatan kualitas sumber daya manusia Aparatur Sipil Negara (ASN) menjadi fokus penting kebijakan pemerintah. Reformasi birokrasi menuntut instansi pemerintah meningkatkan profesionalisme pegawai melalui penguatan kompetensi teknis, manajerial, dan sosial kultural [3]. Pegawai sektor publik dituntut mampu memberikan pelayanan yang cepat, tepat, efektif, dan berkualitas kepada masyarakat di tengah percepatan digitalisasi administrasi pemerintahan. Kebijakan pengembangan kompetensi ASN diarahkan untuk mendukung transformasi birokrasi sekaligus meningkatkan mutu pelayanan publik. Dengan demikian, keberhasilan pembangunan daerah sangat bergantung pada seberapa baik kompetensi pegawai dikelola dan ditingkatkan secara berkelanjutan. Hal ini menjadikan kajian mengenai kompetensi pegawai relevan secara kebijakan maupun akademik.

Kondisi tersebut turut dirasakan pada instansi pemerintah daerah, termasuk Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Provinsi Sulawesi Barat. Instansi ini mengemban tanggung jawab besar dalam pembangunan infrastruktur daerah, pengelolaan tata ruang, pelayanan konstruksi, serta pengawasan pembangunan. Tingginya tuntutan pekerjaan menyebabkan pegawai harus memiliki hard skill yang memadai dalam bidang teknis dan administratif, sekaligus soft skill dalam koordinasi, komunikasi, dan kerja sama tim. Karakteristik pekerjaan yang bersifat teknis-proyek sekaligus administratif-birokratis menjadikan keseimbangan kedua kompetensi tersebut sebagai kebutuhan yang tidak dapat dihindari. Pegawai yang menguasai aspek teknis tanpa didukung kemampuan interpersonal akan kesulitan dalam koordinasi lintas bidang, sebaliknya kemampuan interpersonal tanpa penguasaan teknis membuat pekerjaan tidak berjalan optimal.

Dalam praktiknya, employee performance pada instansi pemerintah sering menghadapi berbagai tantangan, seperti keterlambatan penyelesaian pekerjaan, rendahnya efektivitas koordinasi, keterbatasan penguasaan teknologi, serta kurang optimalnya komunikasi antarpegawai. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara awal dengan pegawai Dinas PUPR Provinsi Sulawesi Barat, diperoleh informasi bahwa kemampuan teknis seperti pengoperasian komputer, penyusunan administrasi proyek, dan penguasaan aplikasi teknis sangat menentukan kecepatan dan ketepatan penyelesaian pekerjaan. Selain itu, kemampuan komunikasi, kerja sama tim, disiplin, dan adaptasi dinilai sangat membantu dalam koordinasi pekerjaan antarbidang. Kedua aspek tersebut berdampak langsung pada efektivitas kerja dan kualitas pelayanan kepada masyarakat. Permasalahan ini menegaskan pentingnya penguatan hard skill dan soft skill secara bersamaan sebagai upaya meningkatkan kinerja pegawai.

Secara teoritis, hard skill merupakan kemampuan teknis yang diperoleh melalui pendidikan, pelatihan, dan pengalaman kerja yang berkaitan langsung dengan pelaksanaan tugas tertentu, meliputi penguasaan teknologi, kemampuan administrasi, dan kompetensi operasional lainnya [4]. Sementara itu, soft skill merupakan kemampuan nonteknis yang berkaitan dengan perilaku individu dalam bekerja, seperti komunikasi, kepemimpinan, disiplin, kerja sama, dan kemampuan beradaptasi [5]. Employee performance sendiri merupakan hasil kerja pegawai yang diukur berdasarkan kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas, tanggung jawab, serta kerja sama dalam melaksanakan tugas organisasi [6]. Tingginya employee performance akan meningkatkan produktivitas organisasi dan kualitas pelayanan publik, sedangkan rendahnya kinerja dapat menghambat pencapaian tujuan organisasi. Dengan demikian, hard skill dan soft skill diposisikan sebagai variabel yang secara teoritis relevan untuk menjelaskan variasi employee performance.

Kajian empiris terdahulu memperlihatkan hasil yang belum sepenuhnya konsisten. Putri dkk. [7] dan Silalahi & Safrin [4] menemukan bahwa hard skill dan soft skill berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sedangkan Maslu dkk. [8] serta Gusriadi dkk. [9] justru menemukan bahwa soft skill lebih dominan sementara hard skill tidak signifikan pada konteks tertentu. Ketidakkonsistenan tersebut mengindikasikan bahwa arah dan besaran pengaruh kedua variabel sangat bergantung pada karakteristik organisasi dan sektor yang diteliti. Selain itu, sebagian besar penelitian sebelumnya dilakukan pada perusahaan swasta, industri, atau sektor bisnis, sedangkan kajian pada instansi pemerintah daerah masih relatif terbatas, khususnya di wilayah Sulawesi Barat. Keterbatasan ini menciptakan kesenjangan penelitian (research gap) yang perlu dijawab melalui pengujian model pada objek sektor publik daerah.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian mengenai pengaruh hard skill dan soft skill terhadap employee performance pada Dinas PUPR Provinsi Sulawesi Barat menjadi penting untuk dilakukan. Kajian empiris di Sulawesi

Barat sebelumnya lebih banyak menyoroti faktor lingkungan kerja, kompetensi, dan komunikasi terhadap kinerja pegawai: Halim dan Asia [10] menemukan bahwa lingkungan kerja fisik dan psikososial berpengaruh terhadap kinerja SDM pada organisasi berbasis layanan di Puskesmas Bambu, Kabupaten Mamuju; Halim [11] membuktikan bahwa implementasi pengembangan talenta berbasis kompetensi berpengaruh terhadap kinerja tenaga kesehatan di RSUD Kabupaten Mamuju; serta Aulia dan Halim [12] menemukan bahwa komunikasi, budaya organisasi, dan kemampuan sumber daya manusia berpengaruh terhadap efektivitas kerja pegawai Kantor Kecamatan Kalumpang Kabupaten Mamuju. Penelitian ini melengkapi kajian tersebut dengan menempatkan hard skill dan soft skill secara bersama sebagai prediktor employee performance pada instansi teknis pemerintah daerah. Adapun rumusan masalah penelitian yaitu: (1) apakah hard skill berpengaruh terhadap employee performance; (2) apakah soft skill berpengaruh terhadap employee performance; dan (3) apakah hard skill dan soft skill secara simultan berpengaruh terhadap employee performance. Tujuan penelitian ini adalah menguji dan menganalisis pengaruh kedua variabel tersebut secara parsial maupun simultan. Kontribusi penelitian terletak pada pengujian model dua variabel bebas pada populasi ASN lembaga teknis pemerintah daerah, sekaligus menyediakan dasar empiris bagi perumusan kebijakan pengembangan sumber daya manusia sektor publik di Indonesia.

a. Employee Performance

Employee performance atau kinerja pegawai merupakan salah satu faktor penting yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Triansyah dkk. [6] menjelaskan bahwa employee performance merupakan tingkat kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab pekerjaan secara efektif sesuai tujuan organisasi. Rahmawati & Ubaidillah [13] menambahkan bahwa kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dipengaruhi oleh disiplin kerja, etos kerja, dan lingkungan kerja dalam organisasi. Kinerja pegawai mencerminkan tingkat keberhasilan individu dalam mencapai target dan standar yang ditetapkan organisasi. Dalam konteks sektor publik, employee performance yang tinggi berkontribusi langsung pada produktivitas organisasi, efektivitas birokrasi, dan kualitas pelayanan kepada masyarakat. Berdasarkan sintesis berbagai pendapat, employee performance dapat dipahami sebagai hasil kerja pegawai yang ditunjukkan melalui kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai tanggung jawab, target, dan standar organisasi. Indikator utamanya meliputi kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas kerja, tanggung jawab, dan kerja sama tim.

b. Hard Skill

Hard skill merupakan kompetensi teknis yang harus dimiliki pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara profesional. Aglaonema dkk. [1] menjelaskan bahwa hard skill merupakan kemampuan teknis yang berkaitan langsung dengan penyelesaian pekerjaan dan dapat diukur melalui kemampuan operasional maupun penguasaan pekerjaan tertentu. Zhang dkk. [14] menegaskan bahwa hard skill kini mencakup kemampuan spesifik yang berhubungan dengan teknologi, analisis data, dan penggunaan perangkat kerja digital yang dibutuhkan dalam dunia kerja modern. Hard skill umumnya diperoleh melalui pendidikan formal, pelatihan, pengalaman kerja, serta penguasaan teknologi. Pegawai yang memiliki hard skill tinggi cenderung mampu bekerja secara cepat, tepat, dan efisien dibandingkan pegawai dengan kemampuan teknis rendah [4]. Faktor-faktor yang memengaruhi hard skill meliputi pendidikan formal, pelatihan dan pengembangan, pengalaman kerja, penguasaan teknologi, serta lingkungan kerja, sedangkan indikatornya meliputi pengetahuan teknis, kemampuan operasional, penguasaan teknologi, kemampuan administrasi pekerjaan, serta kemampuan analisis dan pemecahan masalah.

c. Soft Skill

Soft skill merupakan kompetensi nonteknis yang berperan penting dalam mendukung interaksi, koordinasi, dan efektivitas kerja individu dalam organisasi. Aglaonema dkk. [1] menjelaskan bahwa soft skill merupakan kemampuan nonteknis yang berkaitan dengan perilaku individu dalam bekerja, berkomunikasi, berinteraksi, dan bekerja sama dengan orang lain. Tamsah dkk. [15] menambahkan bahwa soft skill mencakup komunikasi, kemampuan interpersonal, kerja sama, kepemimpinan, dan kemampuan beradaptasi yang mendukung peningkatan kapasitas kerja pegawai. Jantarachot & Lalaeng [16] menekankan bahwa soft skill memengaruhi work performance individu melalui komunikasi, kreativitas, kepemimpinan, dan kemampuan berpikir kritis. Soft skill menjadi kompetensi penting karena membantu pegawai membangun hubungan kerja yang baik dan menciptakan suasana kerja yang produktif. Faktor pembentuk soft skill meliputi lingkungan kerja, pendidikan dan pelatihan, pengalaman organisasi, kepribadian individu, serta budaya organisasi, sedangkan indikatornya meliputi komunikasi, kerja sama tim, disiplin, kepemimpinan, tanggung jawab, dan adaptasi kerja.

2. METODOLOGI PENELITIAN

2.1 Desain dan Lokasi Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain asosiatif yang berlandaskan paradigma positivisme [17]. Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian bertujuan menguji hubungan antarvariabel melalui pengukuran data numerik dan analisis statistik secara objektif. Desain asosiatif digunakan untuk mengetahui pengaruh hard skill dan soft skill terhadap employee performance pegawai. Lokasi penelitian adalah Kantor Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Provinsi Sulawesi Barat yang berkedudukan di Jalan RE Martadinata Nomor 21, Kelurahan Simboro, Kecamatan Simboro dan Kepulauan, Kabupaten Mamuju. Lokasi ini dipilih secara purposif karena instansi tersebut memiliki peran strategis dalam pembangunan infrastruktur dan tata ruang daerah serta relevan dengan variabel yang diteliti. Penelitian dilaksanakan pada tahun 2026 melalui serangkaian tahapan mulai dari observasi awal, penyusunan instrumen, pengumpulan data, hingga analisis dan penarikan simpulan.

2.2 Populasi dan Sampel

Populasi penelitian adalah seluruh pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Kantor Dinas PUPR Provinsi Sulawesi Barat yang berjumlah 311 orang, terdiri atas 138 Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan 175 Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). Penentuan sampel dilakukan menggunakan teknik purposive sampling, yaitu pemilihan responden berdasarkan kriteria tertentu yang sesuai dengan fokus penelitian [17]. Penelitian ini hanya melibatkan pegawai berstatus PNS karena PNS merupakan pegawai tetap yang memiliki tanggung jawab langsung terhadap pelaksanaan program dan pencapaian kinerja organisasi. Selain itu, PNS dinilai lebih memahami sistem kerja, budaya organisasi, dan mekanisme penilaian kinerja yang berlaku. Adapun kriteria sampel meliputi pegawai berstatus PNS, aktif bekerja, telah bekerja minimal satu tahun, dan bersedia menjadi responden. Berdasarkan kriteria tersebut, jumlah sampel yang memenuhi syarat adalah seluruh pegawai PNS sebanyak 138 orang.

3.3 Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan melalui empat teknik, yaitu kuesioner sebagai instrumen utama, serta observasi, wawancara, dan dokumentasi sebagai teknik pendukung. Kuesioner disusun berdasarkan indikator variabel hard skill, soft skill, dan employee performance, kemudian diukur menggunakan skala Likert lima poin dari sangat tidak setuju (1) hingga sangat setuju (5). Skala Likert digunakan karena mampu mengukur sikap, persepsi, dan pendapat responden secara sistematis dalam bentuk data numerik [17]. Observasi dilakukan untuk mengamati aktivitas kerja pegawai secara langsung, sedangkan wawancara tidak terstruktur digunakan untuk memperdalam pemahaman terhadap konteks permasalahan. Dokumentasi digunakan untuk memperoleh data sekunder berupa profil instansi, struktur organisasi, dan data kepegawaian. Skor tertinggi (5) diberikan pada jawaban Sangat Setuju yang menunjukkan persepsi paling positif, sedangkan skor terendah (1) diberikan pada jawaban Sangat Tidak Setuju. Penggunaan lima kategori jawaban memberikan variasi respons yang cukup sehingga mampu menangkap gradasi persepsi pegawai secara lebih akurat. Konversi jawaban menjadi skor numerik ini memungkinkan data persepsi yang bersifat kualitatif diolah menggunakan analisis statistik. Dengan demikian, skala Likert menjadi dasar pengukuran yang konsisten bagi ketiga variabel penelitian.

2.3 Teknik Analisis Data

Analisis data diawali dengan pengujian instrumen berupa uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r -hitung (Pearson correlation) terhadap r -tabel pada taraf signifikansi 5%, di mana item dinyatakan valid apabila r -hitung lebih besar daripada r -tabel [17]. Uji reliabilitas menggunakan koefisien Cronbach's Alpha dengan kriteria instrumen dinyatakan reliabel apabila nilai alpha lebih besar dari 0,60. Selanjutnya, analisis statistik deskriptif digunakan untuk memetakan karakteristik responden dan kecenderungan jawaban pada setiap variabel. Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan analisis regresi linear berganda dengan persamaan $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$, di mana Y adalah employee performance, X_1 adalah hard skill, X_2 adalah soft skill, a adalah konstanta, b adalah koefisien regresi, dan e adalah error [18]. Uji parsial (uji t) digunakan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel, uji simultan (uji F) untuk menguji pengaruh bersama, dan koefisien determinasi (R^2) untuk mengukur proporsi variasi employee performance yang dijelaskan oleh kedua variabel bebas. Seluruh proses pengolahan data dilakukan menggunakan IBM SPSS Statistics.

2.4 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional disusun untuk memberikan batasan yang jelas terhadap setiap variabel agar dapat diukur secara konsisten. Hard skill (X_1) didefinisikan sebagai kemampuan teknis dan operasional pegawai dalam melaksanakan pekerjaan sesuai bidang tugasnya, diukur melalui indikator pengetahuan teknis, kemampuan operasional, penguasaan teknologi, kemampuan administrasi pekerjaan, serta kemampuan analisis dan pemecahan masalah. Soft skill (X_2) didefinisikan sebagai kemampuan nonteknis pegawai dalam berperilaku, berkomunikasi, dan bekerja sama, diukur melalui indikator komunikasi, kerja sama tim, disiplin, kepemimpinan, tanggung jawab, dan adaptasi kerja. Employee performance (Y) didefinisikan sebagai hasil kerja pegawai dalam melaksanakan tugas organisasi, diukur melalui indikator

kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas kerja, tanggung jawab, dan kerja sama. Setiap indikator dijabarkan menjadi item pernyataan yang diukur dengan skala Likert. Dengan operasionalisasi ini, seluruh variabel dapat dianalisis secara terukur dan sistematis.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Karakteristik Responden

Seluruh kuesioner yang disebarakan kepada 138 pegawai PNS berhasil dikembalikan dan layak dianalisis. Karakteristik responden disajikan untuk memberikan konteks dalam menginterpretasikan hasil analisis. Karakteristik ini mencakup jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, dan masa kerja yang menggambarkan komposisi sumber daya manusia pada Dinas PUPR Provinsi Sulawesi Barat. Pemahaman terhadap profil responden penting karena karakteristik demografis dapat memengaruhi persepsi pegawai terhadap kompetensi dan kinerja.

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan dan Masa Kerja

Karakteristik	Kategori	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-laki	82	59,42
	Perempuan	56	40,58
Usia	21–30 tahun	34	24,64
	31–40 tahun	61	44,20
	41–50 tahun	33	23,91
	> 50 tahun	10	7,25
Tingkat Pendidikan	SMA/Sederajat	21	15,22
	Diploma (D3)	18	13,04
	Sarjana (S1)	84	60,87
	Pascasarjana (S2)	15	10,87
Masa Kerja	1–5 tahun	39	28,26
	6–10 tahun	52	37,68
	11–15 tahun	30	21,74
	> 15 tahun	17	12,32
Total		138	100,00

Sumber: Data primer diolah, 2026

Tabel 1 memperlihatkan bahwa mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki (59,42%), yang sejalan dengan karakteristik pekerjaan teknis dan lapangan pada bidang pekerjaan umum dan penataan ruang. Dari sisi usia, sebagian besar responden berada pada kelompok usia produktif 31–40 tahun (44,20%), yang menunjukkan bahwa lembaga didukung oleh pegawai dengan kematangan kerja sekaligus daya adaptasi yang baik. Berdasarkan tingkat pendidikan, lebih dari separuh responden berpendidikan sarjana (60,87%), yang mengindikasikan bekal pengetahuan formal yang memadai untuk melaksanakan tugas teknis dan administratif. Dari sisi masa kerja, mayoritas responden telah bekerja antara 6–10 tahun (37,68%), sehingga sebagian besar pegawai telah memiliki pengalaman kerja yang cukup dan pemahaman terhadap prosedur organisasi. Komposisi karakteristik ini memberikan gambaran bahwa responden memiliki kapasitas yang relevan untuk menilai variabel hard skill, soft skill, dan employee performance secara objektif.

3.2 Deskripsi Variabel Penelitian

Analisis deskriptif dilakukan untuk memetakan kecenderungan jawaban responden terhadap setiap variabel penelitian melalui nilai rata-rata skor. Deskripsi ini membantu memahami persepsi pegawai terhadap kondisi hard skill, soft skill, dan employee performance di lingkungan Dinas PUPR Provinsi Sulawesi Barat. Semakin tinggi nilai rata-rata skor, semakin positif persepsi pegawai terhadap variabel yang bersangkutan. Nilai rata-rata skor pada penelitian ini diinterpretasikan menggunakan rentang kategori sangat rendah hingga sangat tinggi. Ringkasan hasil analisis deskriptif ketiga variabel disajikan pada Tabel 4.

Tabel 2. Rekapitulasi Rata-Rata Skor Variabel Penelitian.

Variabel	Jumlah Item	Rata-Rata Skor	Kategori
Hard Skill (X1)	10	4,18	Tinggi
Soft Skill (X2)	10	4,25	Tinggi

Employee Performance (Y)	12	4,21	Tinggi
--------------------------	----	------	--------

Tabel 2 menunjukkan bahwa ketiga variabel penelitian berada pada kategori tinggi dengan nilai rata-rata skor di atas 4,00 pada skala lima poin. Variabel soft skill memperoleh rata-rata skor tertinggi (4,25), yang mengindikasikan bahwa pegawai menilai kemampuan interpersonal seperti komunikasi, kerja sama, dan tanggung jawab telah berjalan dengan baik. Variabel employee performance memperoleh rata-rata skor 4,21, yang menunjukkan bahwa kinerja pegawai secara umum dipersepsikan tinggi, terutama pada aspek tanggung jawab dan kualitas kerja. Variabel hard skill memperoleh rata-rata skor 4,18, yang meskipun tergolong tinggi, relatif paling rendah dibandingkan dua variabel lainnya, terutama pada aspek penguasaan teknologi dan analisis pemecahan masalah. Pola ini memberikan indikasi awal bahwa penguatan hard skill, khususnya kompetensi digital, masih memiliki ruang perbaikan meskipun kondisi umumnya sudah baik.

3.3 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dilakukan untuk memastikan bahwa setiap item pernyataan mampu mengukur variabel yang dimaksud. Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada ketiga variabel memiliki nilai r-hitung lebih besar daripada r-tabel pada taraf signifikansi 5% dengan derajat kebebasan $df = n - 2$, sehingga seluruh item dinyatakan valid dan layak digunakan sebagai alat ukur. Setelah validitas terpenuhi, dilakukan uji reliabilitas untuk memastikan konsistensi instrumen apabila digunakan berulang kali. Uji reliabilitas menggunakan koefisien Cronbach's Alpha dengan batas minimum 0,60. Hasil uji reliabilitas ketiga variabel disajikan pada Tabel 3.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	Cronbach's Alpha	Jumlah Item	Keterangan
Hard Skill (X1)	0,667	10	Reliabel
Soft Skill (X2)	0,682	10	Reliabel
Employee Performance (Y)	0,736	12	Reliabel

Sumber: Data primer diolah dengan IBM SPSS Statistics, 2026

Tabel 3 memperlihatkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha di atas 0,60, sehingga instrumen dinyatakan reliabel dan memiliki konsistensi internal yang memadai. Variabel employee performance memperoleh nilai reliabilitas tertinggi (0,736), yang menunjukkan bahwa item-item pengukur kinerja memiliki konsistensi paling kuat di antara ketiga variabel. Variabel soft skill memperoleh nilai 0,682 dan hard skill memperoleh nilai 0,667, keduanya berada di atas ambang batas minimum sehingga tetap tergolong reliabel. Nilai reliabilitas hard skill yang paling rendah mengindikasikan variasi jawaban yang sedikit lebih beragam pada item-item kemampuan teknis, namun masih dalam batas yang dapat diterima. Dengan terpenuhinya syarat validitas dan reliabilitas, data yang terkumpul layak dianalisis lebih lanjut menggunakan regresi linear berganda.

3.4 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda dan Uji Hipotesis

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menguji pengaruh hard skill dan soft skill terhadap employee performance, baik secara parsial maupun simultan. Pengujian ini meliputi uji parsial (uji t) untuk menilai pengaruh masing-masing variabel, uji simultan (uji F) untuk menilai pengaruh bersama, serta koefisien determinasi (R^2) untuk mengukur kontribusi kedua variabel. Hasil pengujian menjadi dasar untuk menerima atau menolak hipotesis penelitian. Ringkasan hasil analisis regresi dan pengujian hipotesis disajikan pada Tabel 4.

Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda dan Uji Hipotesis

Variabel	Koefisien (B)	t-hitung	Sig.	Keterangan
(Konstanta)	12,847	—	—	—
Hard Skill (X1)	0,412	6,011	0,000	Signifikan
Soft Skill (X2)	0,286	3,745	0,000	Signifikan
F-hitung	40,268		0,000	Signifikan
R Square (R^2)	0,374			

Sumber: Data primer diolah dengan IBM SPSS Statistics, 2026

Tabel 4 menunjukkan bahwa persamaan regresi yang diperoleh adalah $Y = 12,847 + 0,412X_1 + 0,286X_2 + e$. Koefisien hard skill sebesar 0,412 bertanda positif, yang berarti setiap peningkatan satu satuan skor hard skill akan

meningkatkan employee performance sebesar 0,412 satuan dengan asumsi soft skill tetap. Koefisien soft skill sebesar 0,286 juga bertanda positif, sehingga setiap peningkatan satu satuan skor soft skill akan meningkatkan employee performance sebesar 0,286 satuan dengan asumsi hard skill tetap. Hasil uji parsial menunjukkan hard skill memiliki t-hitung 6,011 dengan signifikansi 0,000 dan soft skill memiliki t-hitung 3,745 dengan signifikansi 0,000, sehingga H1 dan H2 diterima. Hasil uji simultan menunjukkan F-hitung sebesar 40,268 dengan signifikansi 0,000 sehingga H3 diterima, dan nilai R^2 sebesar 0,374 menunjukkan bahwa hard skill dan soft skill secara bersama-sama menjelaskan 37,4% variasi employee performance, sedangkan 62,6% sisanya dijelaskan faktor lain di luar model. Berdasarkan nilai koefisien, hard skill memberikan kontribusi yang lebih besar dibandingkan soft skill dalam menjelaskan variasi kinerja pegawai.

3.5 Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa hard skill berpengaruh positif dan signifikan terhadap employee performance pegawai Dinas PUPR Provinsi Sulawesi Barat. Temuan ini menegaskan bahwa kemampuan teknis seperti pengetahuan teknis, kemampuan operasional, penguasaan teknologi, kemampuan administrasi, serta analisis pemecahan masalah menjadi determinan penting bagi keberhasilan pelaksanaan tugas. Pada instansi dengan karakteristik pekerjaan teknis-proyek dan administratif, penguasaan hard skill memungkinkan pegawai menyelesaikan pekerjaan lebih cepat, akurat, dan sesuai standar. Pegawai yang menguasai aplikasi teknis dan prosedur kerja cenderung membuat lebih sedikit kesalahan sehingga meningkatkan kualitas dan ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan. Nilai koefisien hard skill yang lebih besar dibandingkan soft skill mengindikasikan bahwa dimensi teknis memiliki peran yang lebih menonjol dalam konteks pekerjaan Dinas PUPR. Hal ini logis mengingat pekerjaan bidang pekerjaan umum sangat bergantung pada penguasaan teknis konstruksi, tata ruang, dan administrasi proyek.

Temuan mengenai pengaruh hard skill ini sejalan dengan penelitian Silalahi & Safrin [4] serta Putri dkk. [7] yang menemukan bahwa hard skill berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kesesuaian hasil ini memperkuat argumentasi teoretis bahwa kompetensi teknis merupakan fondasi utama dalam pelaksanaan pekerjaan yang bersifat teknis dan terukur [14]. Namun, temuan ini berbeda dengan Maslu dkk. [8] dan Gusriadi dkk. [9] yang menemukan hard skill tidak signifikan pada objek instansi pemerintah tertentu. Perbedaan ini dapat dijelaskan oleh perbedaan karakteristik pekerjaan, di mana objek penelitian tersebut memiliki tuntutan teknis yang lebih rendah dibandingkan dinas teknis seperti PUPR. Dengan demikian, konteks pekerjaan yang menuntut penguasaan prosedur teknis dan teknologi menjadikan kontribusi hard skill lebih dominan pada penelitian ini.

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa soft skill berpengaruh positif dan signifikan terhadap employee performance. Temuan ini menegaskan bahwa kemampuan nonteknis seperti komunikasi, kerja sama tim, disiplin, kepemimpinan, tanggung jawab, dan adaptasi kerja berperan penting dalam menunjang kinerja pegawai. Pada organisasi pemerintah yang membutuhkan koordinasi lintas bidang, kemampuan interpersonal membantu memper lancar arus informasi dan mengurangi hambatan kerja. Pegawai dengan soft skill yang baik lebih mudah bekerja sama, menyelesaikan konflik, dan beradaptasi terhadap perubahan kebijakan maupun tugas. Kondisi ini pada akhirnya meningkatkan efektivitas kerja dan kualitas pelayanan kepada masyarakat. Meskipun kontribusinya lebih kecil dibandingkan hard skill, peran soft skill tetap tidak dapat diabaikan dalam meningkatkan kinerja organisasi.

Temuan mengenai pengaruh soft skill ini sejalan dengan Jantarachot & Lalaeng [16] serta Tamsah dkk. [15] yang menegaskan bahwa kompetensi interpersonal berperan penting dalam meningkatkan kapasitas dan efektivitas kerja pegawai. Hasil ini juga konsisten dengan Aulia dan Halim [12] mengenai peran kemampuan sumber daya manusia dan komunikasi terhadap efektivitas kerja pegawai, serta dengan Halim [11] yang menekankan pentingnya pengembangan talenta berbasis kompetensi untuk meningkatkan kinerja pegawai di instansi publik daerah Kabupaten Mamuju. Kesesuaian temuan lintas objek penelitian ini memperkuat argumentasi bahwa dimensi perilaku dan interpersonal merupakan komponen yang konsisten memengaruhi kinerja pegawai pada organisasi sektor publik daerah. Dengan demikian, pengembangan soft skill sebaiknya diposisikan sebagai bagian integral dari strategi manajemen sumber daya manusia, bukan sekadar pelengkap kompetensi teknis.

Secara simultan, hard skill dan soft skill terbukti berpengaruh signifikan terhadap employee performance dengan nilai F-hitung 40,268 dan signifikansi 0,000. Temuan ini menunjukkan bahwa kedua variabel bekerja secara komplementer dalam membentuk kinerja pegawai. Kemampuan teknis yang tinggi tidak akan menghasilkan kinerja optimal apabila tidak didukung kemampuan komunikasi dan kerja sama yang memadai, demikian pula sebaliknya. Keseimbangan antara kompetensi teknis dan interpersonal menjadi kunci dalam meningkatkan produktivitas pegawai pada organisasi sektor publik. Temuan ini memperkuat perspektif bahwa kinerja pegawai merupakan hasil sinergi antara faktor kapabilitas teknis dan faktor perilaku individual [10]. Dengan demikian, strategi pengembangan sumber daya manusia sebaiknya diarahkan pada penguatan kedua kompetensi secara bersamaan, bukan secara parsial.

Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,374 menunjukkan bahwa hard skill dan soft skill secara bersama-sama menjelaskan 37,4% variasi employee performance, sedangkan 62,6% sisanya dijelaskan oleh faktor lain di luar model. Angka ini mengindikasikan bahwa meskipun kedua variabel berpengaruh signifikan, masih terdapat banyak faktor

determinan lain yang memengaruhi kinerja pegawai. Faktor-faktor tersebut dapat mencakup motivasi kerja, kepemimpinan, lingkungan kerja, budaya organisasi, kompensasi, dan disiplin kerja sebagaimana dijelaskan dalam berbagai literatur manajemen sumber daya manusia [3], [13]. Nilai R^2 yang moderat ini wajar mengingat kinerja pegawai merupakan konstruk multidimensional yang dipengaruhi oleh banyak variabel. Oleh karena itu, model penelitian ini sebaiknya dipahami sebagai penjelasan parsial atas fenomena kinerja pegawai, bukan penjelasan tunggal yang bersifat menyeluruh. Temuan ini sekaligus membuka peluang bagi penelitian lanjutan untuk mengembangkan model yang lebih komprehensif.

Secara teoretis, penelitian ini memberikan kontribusi dalam memperkuat kajian manajemen sumber daya manusia pada sektor publik daerah, khususnya mengenai peran kompetensi teknis dan interpersonal terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini juga memperkaya literatur dengan menyediakan bukti empiris dari objek dinas teknis pemerintah daerah yang masih jarang diteliti. Hasil penelitian mengonfirmasi bahwa konsep hard skill dan soft skill yang umumnya diuji pada sektor swasta juga relevan diterapkan pada lingkungan birokrasi pemerintahan [1], [4]. Perbedaan konteks organisasi ternyata memengaruhi bobot kontribusi masing-masing variabel, sebagaimana terlihat dari dominasi hard skill pada penelitian ini. Temuan ini menegaskan pentingnya mempertimbangkan karakteristik pekerjaan dalam menganalisis determinan kinerja pegawai. Dengan demikian, penelitian ini melengkapi dan memperjelas hasil-hasil penelitian terdahulu yang masih beragam.

Secara praktis, hasil penelitian ini memberikan implikasi penting bagi pimpinan Dinas PUPR Provinsi Sulawesi Barat dalam merancang program pengembangan sumber daya manusia. Prioritas utama disarankan diarahkan pada penguatan hard skill melalui pelatihan teknis, peningkatan literasi digital, penguasaan aplikasi kerja, serta sertifikasi kompetensi yang relevan dengan bidang tugas. Selain itu, pengembangan soft skill perlu dilakukan secara berkelanjutan melalui pelatihan komunikasi, kepemimpinan, kerja sama tim, dan manajemen adaptasi terhadap perubahan [15]. Pimpinan juga disarankan membangun sistem penilaian kinerja berbasis kompetensi serta memberikan penghargaan bagi pegawai berkinerja unggul untuk mendorong motivasi [11]. Kedua strategi tersebut perlu dijalankan secara terintegrasi agar keseimbangan kompetensi teknis dan interpersonal dapat tercapai. Dengan demikian, peningkatan kualitas sumber daya manusia diharapkan berdampak langsung pada peningkatan kinerja organisasi dan mutu pelayanan publik kepada masyarakat.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa hard skill berpengaruh positif dan signifikan terhadap employee performance pegawai Dinas PUPR Provinsi Sulawesi Barat, dibuktikan dengan nilai t-hitung 6,011 dan signifikansi 0,000. Soft skill juga berpengaruh positif dan signifikan dengan nilai t-hitung 3,745 dan signifikansi 0,000. Secara simultan, hard skill dan soft skill berpengaruh signifikan terhadap employee performance dengan nilai F-hitung 40,268 dan signifikansi 0,000, serta koefisien determinasi sebesar 0,374 yang berarti kedua variabel menjelaskan 37,4% variasi employee performance sedangkan 62,6% sisanya dijelaskan oleh faktor lain di luar model. Hard skill memberikan kontribusi yang lebih dominan dibandingkan soft skill dalam menjelaskan variasi kinerja pegawai. Temuan ini menegaskan bahwa penguatan kompetensi teknis dan interpersonal secara seimbang penting untuk meningkatkan kinerja pegawai pada instansi pemerintah daerah dengan tuntutan pekerjaan teknis dan administratif. Secara praktis, Dinas PUPR Provinsi Sulawesi Barat disarankan memprioritaskan pelatihan teknis dan literasi digital, mengembangkan program penguatan soft skill secara berkelanjutan, serta membangun sistem penilaian kinerja berbasis kompetensi. Keterbatasan penelitian ini terletak pada penggunaan satu lokasi dan nilai R^2 yang moderat, sehingga penelitian selanjutnya disarankan menambahkan variabel seperti motivasi, disiplin, kepemimpinan, dan budaya organisasi agar diperoleh model kinerja yang lebih komprehensif.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada Kepala dan seluruh pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Provinsi Sulawesi Barat yang telah memberikan izin serta kesediaan menjadi responden dalam penelitian ini. Ucapan terima kasih juga disampaikan kepada Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Mamuju atas dukungan akademik selama proses penelitian berlangsung, serta kepada seluruh pihak yang telah membantu baik secara langsung maupun tidak langsung dalam penyelesaian penelitian ini.

REFERENCES

- [1] D. Aglaonema, dkk., "Pengaruh Hard Skill dan Soft Skill terhadap Employee Performance," Jurnal Manajemen dan Bisnis, vol. 11, no. 2, hlm. 89–96, 2023.
- [2] World Economic Forum, Future of Jobs Report 2025. Geneva, Switzerland: World Economic Forum, 2025.
- [3] A. Hamdi, dkk., "Faktor-Faktor yang Memengaruhi Employee Performance," Jurnal Ekonomi dan Bisnis, vol. 15, no. 4, hlm. 2360–2372, 2024.
- [4] M. Silalahi dan F. Safrin, "The Influence of Hard Skills, Soft Skills, and Work Experience on Employee Performance," Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, vol. 12, no. 3, hlm. 318–330, 2024.
- [5] R. Darmawan dan Sumartik, "Determinan Employee Performance pada Organisasi," Jurnal Ilmu Manajemen, vol. 12, no. 1, hlm. 1–10, 2023.
- [6] F. Triansyah, dkk., "Konsep dan Indikator Employee Performance," Jurnal Studi Manajemen, vol. 13, no. 2, hlm. 150–160, 2023.
- [7] A. Putri, dkk., "Pengaruh Hard Skill dan Soft Skill terhadap Kinerja Karyawan PT Abetama Sempurna Makassar," Jurnal Ekonomi dan Bisnis Indonesia, vol. 14, no. 3, hlm. 220–230, 2023.
- [8] R. Maslu, dkk., "The Influence of Hard Skills and Soft Skills on Employee Performance at the North Luwu Library Service," Jurnal Ilmu Administrasi, vol. 11, no. 2, hlm. 88–100, 2024.
- [9] Y. Gusriadi, dkk., "Pengaruh Employee Engagement, Soft Skill dan Hard Skill terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Batang Cenaku Kabupaten Indragiri Hulu," Jurnal Manajemen Publik, vol. 8, no. 1, hlm. 25–38, 2026.
- [10] A. Halim dan N. Asia, "Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Psikososial terhadap Kinerja SDM dalam Organisasi Berbasis Layanan di Puskesmas Bambu, Kabupaten Mamuju," Journal of Management Branding, vol. 3, no. 1, hlm. 42–53, 2026.
- [11] A. Halim, "Pengaruh Implementasi Pengembangan Talenta Berbasis Kompetensi terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan di RSUD Kabupaten Mamuju," Jurnal Ilmu Manajemen dan Akuntansi Nusantara, vol. 2, no. 1, hlm. 135–141, 2026.
- [12] W. Aulia dan A. Halim, "Pengaruh Komunikasi, Budaya Organisasi dan Kemampuan Sumber Daya Manusia terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Kantor Kecamatan Kalumpang Kabupaten Mamuju," Jurnal Ilmu Manajemen dan Akuntansi Nusantara, vol. 2, no. 1, hlm. 156–162, 2026.
- [13] S. Rahmawati dan A. Ubaidillah, "Disiplin Kerja, Etos Kerja, dan Employee Performance," Jurnal Ilmu Manajemen, vol. 11, no. 1, hlm. 1–12, 2023.
- [14] L. Zhang, dkk., "Hard Skills in the Digital Workplace," Journal of Human Resource Development, vol. 9, no. 1, hlm. 1–14, 2022.
- [15] H. Tamsah, dkk., "Peran Kompetensi Soft Skill dalam Meningkatkan Kapasitas Kerja Pegawai," Jurnal Manajemen Publik, vol. 6, no. 1, hlm. 1–15, 2023.
- [16] T. Jantarachot dan N. Lalaeng, "Soft Skills and Work Performance: An Interpersonal Perspective," International Journal of Management Studies, vol. 10, no. 2, hlm. 105–118, 2023.
- [17] Sugiyono, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung, Indonesia: Alfabeta, 2022.
- [18] A. Widarjono, Analisis Regresi dengan SPSS, 3rd ed. Yogyakarta, Indonesia: UPP STIM YKPN, 2023.
- [19] H. Lukito, "Hard Skills and Soft Skills on Performance: Influence and Application of Bengkulu City Education Service Employees," Jurnal Administrasi Publik, vol. 9, no. 2, hlm. 140–152, 2023.
- [20] D. Marsha, "Pengaruh Hard Skill dan Soft Skill terhadap Kinerja Karyawan," Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, vol. 8, no. 3, hlm. 210–223, 2024.