

PENGARUH *HARD SKILL* DAN *SOFT SKILL* TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR DINAS PERTANIAN KELAUTAN DAN PERIKANAN KOTA PAREPARE

Yadi Arodhiskara¹, Rusmin Nuryadin², Mila Karmila³

Email: yadhi01@gmail.com¹, rusmin6674@gmail.com², mhylakharmhyla0003@gmail.com³

¹Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Parepare

^{2,3}Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Parepare

Jl.Jend. Ahmad Yani No.KM .6, Bukit Harapan, Kec.Soreang Kota Parepare,Sulawesi Selatan
Kode Pos 91112

Abstrak

Hard skill membantu pegawai dalam menyelesaikan tugas-tugas teknis yang terkait langsung dengan pekerjaan. *Soft skill* lebih sulit diukur secara langsung tetapi sangat penting dalam membangun hubungan kerja yang baik dan menjaga produktivitas seperti komunikasi, kerja sama, kepemimpinan, manajemen waktu, dan kemampuan untuk beradaptasi. Keseimbangan antara *hard skill* dan *soft skill* sangat berpengaruh pada kinerja, karena keduanya saling melengkapi dalam membentuk kemampuan pegawai untuk menyelesaikan tugas secara profesional dan bekerja secara efektif dalam tim. Penelitian ini memiliki responden 50 bertujuan untuk mengetahui pengaruh *hard skill* terhadap kinerja pegawai dan mengetahui *soft skill* terhadap kinerja pegawai. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas dan uji reliabilitas, analisis linear berganda, uji determinan R square dan uji T parsial. Hasil tabel yang menyatakan bahwa variabel *hard skill* memperoleh t hitung sebesar 1.173 Lebih kecil daripada t tabel 1,678, maka dari itu dari itu dapat disimpulkan bahwa variabel *hard skill* mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai dan hasil tabel yang menyatakan bahwa variabel *soft skill* memperoleh t hitung sebesar 358 lebih besar daripada t tabel 1,678, maka dapat disimpulkan bahwa variabel *soft skill* mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan *hard skill* dan *soft skill* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Kantor Dinas Pertanian, Kelautan dan Perikanan Kota Parepare

Kata Kunci : *Hard Skill*, *Soft Skill* dan Kinerja Pegawai

Abstract

Hard skills help employees complete technical tasks directly related to their job. Soft skills, which are harder to measure directly, are crucial in building good working relationships and maintaining productivity, encompassing skills such as communication, teamwork, leadership, time management, and adaptability. A balance between hard and soft skills significantly impacts performance, as both complement each other in enabling employees to complete tasks professionally and work effectively within a team. This study, with 50 respondents, aims to examine the influence of hard skills on employee performance and the influence of soft skills on employee performance. The data analysis techniques used in this study include validity and reliability tests, multiple linear regression analysis, the coefficient of determination (R square) test, and the partial T-test. The results indicate that the hard skill variable has a t-value of 1.173, which is lower than the t-table value of 1.678, suggesting that the hard skill variable has a significant impact on the employee performance variable. Additionally, the table shows that the soft skill variable has a t-value of 3.58, which is greater than the t-table value of 1.678, indicating that the soft skill variable has a significant impact on the employee performance variable. The findings reveal that both hard and soft skills individually have a significant effect on employee performance at the Department of Agriculture, Marine Affairs, and Fisheries Office in Parepare City.

Keywords: *Hard Skills*, *Soft Skills*, *Employee Performance*



DECISION : Jurnal Ekonomi dan Bisnis

ISSN. 2721-4907

Volume 5, Nomor 2, Oktober 2024

PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu instansi/organisasi tidak saja ditentukan oleh model 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). 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 karyawan yang dalam suatu instansi/organisasi, dikarenakan adanya ketidaksesuaian antara tingkat kemampuan yang dimiliki oleh para karyawan, 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 karyawan adalah kurangnya perhatian instansi/organisasi dalam memberikan program Pendidikan dan pelatihan yang sesuai bagi karyawan (Turere, 013).

Hard skill 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, contoh: insinyur mekanik membutuhkan keterampilan bekerja dengan permesinan, *programmer* harus menguasai Teknik pemrograman dengan bahasa tertentu (Kadek, 2012). *Soft skill* sebagai kemampuan seseorang untuk memotivasi diri dan menggunakan inisiatifnya, mempunyai pemahaman tentang apa yang dibutuhkan untuk dilakukan dengan baik, berguna untuk mengatasi persoalan kecil yang muncul secara tiba-tiba dan terus dapat bertahan apabila problem tersebut belum terselesaikan. Meskipun *soft skill* merupakan karakter yang melekat pada diri seseorang dan butuh kerja keras untuk mengubahnya namun *soft skill* bukan sesuatu yang stagnan, kemampuan ini dapat dioptimalkan dengan pelatihan dan diasah dengan pengalaman kerja. Konsep *soft skill* merupakan pengembangan dari konsep yang selama dikenal dengan istilah kecerdasan emosional (*emotional intelligence*). *Soft skill* merupakan kemampuan intrapersonal dan interpersonal. (Widiastuty, 2014). Seiring dengan berkembangnya fenomena yang terjadi pada dunia kerja saat ini yang tidak hanya membutuhkan kompetensi akademik dan profesionalitas (*hard skills*) saja, namun juga kemampuan intrapersonal dan interpersonal. *Soft skills* menjadi begitu penting karena banyak perusahaan atau instansi yang tidak hanya membutuhkan tenaga kerja yang pintar dan mampu mengerjakan tugas-tugas yang diberikan. Organisasi atau instansi kini juga menginginkan tenaga kerja atau pegawai yang mampu berkomunikasi, bersosialisasi, pekerja keras, cerdas, beradaptasi dengan lingkungan kerja, serta memiliki kemampuan untuk bekerja sama dengan rekan kerja maupun atasannya (Pumami, 2013).

Hal ini perlu dikemukakan karena pada masa yang akan datang persoalan-persoalan serta tantangan-tantangan yang akan dihadapi akan semakin berat dan kompleks. Untuk itu, dibutuhkan sumber daya pegawai yang handal dalam mengantisipasi berbagai persoalan. Realitas menunjukkan bahwa kondisi pegawai masih jauh dari yang diharapkan, dimana kualitas pegawai selama ini masih belum memuaskan karena rendahnya produktivitas kerja yang ditampilkan (Isvandiari & Idris, 2018). Dari masalah-masalah tersebut maka akan berdampak pada penurunan produktivitas kerja, dimana pekerjaan itu bisa dilaksanakan dalam jangka waktu tertentu namun kenyataannya tidak seperti yang ditentukan. Sehingga produktivitas kerja pegawai dalam hal ini efektifitas dan efisiensi belum maksimal. Hal ini menunjukkan bahwa *hard skill* dan *soft skill* pegawai pada Kantor Dinas Pertanian, Kelautan dan Perikanan masih kurang, mulai dari kurangnya kreatifitas, lemahnya Kerjasama tim dan rendahnya kedisiplinan pegawai sehingga tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan masih kurang.

METODE PENELITIAN

Populasi pada penelitian ini adalah pegawai tetap yang ada pada Kantor Dinas Pertanian kelautan dan perikanan Kota Parepare sebanyak 50 orang. Teknik pengumpulan data dilakukan



dengan: 1) Observasi yaitu teknik memperoleh data dengan cara melakukan pengamatan langsung ke lokasi penelitian. 2) Kuesioner adalah sebuah seperangkat pertanyaan yang disusun untuk diajukan kepada responden. Adapun jenis dan sumber data yang digunakan yaitu: 1) Data Primer biasanya diperoleh melalui wawancara atau kuesioner. 2) Data Sekunder adalah data yang diperoleh dari arsip atau dokumen yang ada. Teknik analisis data dilakukan dengan: 1) Uji kualitas data dilakukan untuk mengetahui apakah instrumen yang disusun berpengaruh pada besar tidaknya dan sangat menentukan bermutu tidaknya hal penelitian. Baik buruknya instrumen penelitian ditunjukkan oleh tingkat kesalahan (validity) dan keandalan (reliability). 2) Analisis deskriptif adalah analisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau digeneralisasi yang meliputi analisis mengenai karakteristik yang terdiri dari usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan terakhir dan lama bekerja karyawan. 3) Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel tidak bebas (terikat) atas perubahan dari setiap peningkatan atau penurunan variabel bebas yang akan mempengaruhi variabel terikat. 4) Uji determinan R square Uji ini dapat digunakan untuk mengetahui berapa besar variasi dari variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen. 5) Pengujian hipotesis yang dikenal oleh penelitian adalah Uji signifikansi Parsial (Uji t).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Tabel 1 Analisis Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	11.475	3.171		3.619	.001
Hard Skill (X1)	.238	.203	.223	1.173	.247
Soft Skill (X2)	.397	.168	.447	2.358	.023

Dari hasil uji regresi linear bergandayang dilakukan pada tabel diatas dapat di buat persamaan sebagai berikut:

$$Y=11,475 + 0,238X1 + 0,397X2 + e_r$$

Keterangan:

- A = Konstanta
- b =Koefisien
- Y = Kinerja
- X1 = *Hard Skill*
- X2 = *Soft Skill*
- er = *Residual Error*

Dari persamaan dapat dinyatakan bahwa (konstanta) nilai persamaanya yaitu 11,475 artinya angka tersebut menunjukkan bahwa apabila Variabel *Hard Skill* (X1) dan *Soft Skill* (X2) dalam

keadaan konstan, maka nilai kinerja pegawai adalah 11,475. Koefisien regresi tingkat *Hard Skill* memiliki nilai persamaan yakni 0,238 artinya apabila *Hard Skill* (x_1) meningkat 1% maka kinerja juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,238. Koefisien regresi *Soft Skill* nilai persamaannya adalah 0,397, artinya apabila *Soft Skill* (x_2) meningkat 1% maka kinerja juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,397.

**Tabel 2 Uji Determinan R Square
Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.640 ^a	.410	.385	1.859

Berdasarkan tabel 2 diketahui bahwa nilai koefisien korelasi berganda (R) adalah 0,640 hal tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara variabel independen yakni *Hard Skill* (X_1) dan *Soft Skill* (X_2) terhadap variabel dependen yakni Kinerja Pegawai (Y) adalah positif karena mendekati 1. Besarnya nilai adjust R adalah 0,410 hal tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara variabel independent yaitu *Hard Skill* (X_1) dan *Soft Skill* (X_2) untuk menjelaskan variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai (Y) adalah 41,0% sedangkan untuk sisanya 59,0% dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian.

Tabel 3 Uji T Parsial

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.475	3.171		3.619	.001
	<i>Hard Skill</i> (X_1)	.238	.203	.223	1.173	.247
	<i>Soft Skill</i> (X_2)	.397	.168	.447	2.358	.023
a. Dependent Variabel: Kinerja Pegawai (Y)						

Berdasarkan tabel 3 diketahui bahwa pengujian hipotesisnya sebagai berikut:

Pengujian Hipotesis Pertama 1

Rumusan Hipotesis

H1: *Hard Skill* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Pertanian Kelautan dan Perikanan Kota Parepare.

Berdasarkan uji hipotesis dengan uji T diketahui bahwa nilai t hitung untuk *Hard Skill* (X_1) adalah 1.173 dan diketahui nilai t tabelnya adalah 1,678 dan nilai signifikan $0,247 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel *Hard Skill* (X_1) tidak diterima yang berarti bahwa *hard skill* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pertanian, Kelautan dan Perikanan Kota Parepare.

Pengujian Hipotesis Kedua 2

Rumusan Hipotesis

H2: *Soft skill* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas

Pertanian, Kelautan dan Perikanan Kota Parepare.

Berdasarkan hasil uji T diketahui bahwa Soft Skill (X2) diperoleh nilai t hitung .358 dengan nilai t tabel 1,678 dan nilai signifikannya adalah $0,023 < 0,05$ hal tersebut menunjukkan bahwa variabel Soft Skill (X2) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Pertanian, Kelautan dan Perikanan Kota Parepare.

Pembahasan

1. Pengaruh *Hard Skill* (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Hard Skill adalah kemampuan teknis yang meliputi pengetahuan yang dibutuhkan untuk profesi tertentu dalam menggunakan metode dan teknik-teknik tertentu dan mengembangkannya sesuai dengan teknologi, mampu menganalisis dan meningkatkan pemahaman terkait suatu pekerjaan spesifik tertentu. serta mampu mengatasi permasalahan yang terjadi. Berikut ini adalah pembahasan bagaimana enam indikator penelitian dalam variabel *hard skill* yakni kemampuan teknologi, kecerdasan angka, kemampuan berfikir analitis, kemampuan komunikasi tertulis, kemampuan komunikasi dan kemampuan perencanaan dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai di kantor Dinas Pertanian, Kelautan dan Perikanan Kota Parepare.

a. Kemampuan teknologi

Pengaruh Kemampuan teknologi terhadap kinerja pegawai

Kemampuan teknologi pegawai pada Dinas Pertanian, Kelautan dan Perikanan Kota Parepare tidak bisa disamaratakan, sehingga dalam penelitian ini kemampuan teknologi pegawai di kualifikasikan berdasarkan umur pegawai. Dimana kemampuan pegawai dengan usia 45-60 tidak bisa disamakan dengan kemampuan pegawai dengan usia 23-40 tahun, karena pegawai yang sudah tergolong berusia tua tentu banyak yang masih kurang terlatih dalam penggunaan teknologi ini biasanya disebabkan kurangnya pengalaman karena kebanyakan dari mereka tidak tumbuh dengan teknologi modern ataupun mereka yang sudah terbiasa dengan metode dan alat tradisional atau manual dalam menyelesaikan pekerjaannya, hal ini juga biasanya dipengaruhi oleh faktor usia yang mempengaruhi kemampuan fisik seperti penglihatan yang sudah kurang jelas atau waktu pengetikan yang memakan waktu lama. Dengan demikian pegawai yang tergolong berusia muda haruslah memiliki kemampuan teknologi yang lebih baik dikarenakan mereka yang sudah terbiasa dan terlatih dalam penggunaan teknologi serta lebih mudah bagi mereka untuk memahami dan beradaptasi dengan teknologi yang berubah dengan cepat.

Kemampuan teknologi ini memiliki dampak signifikan terhadap kinerja pegawai di berbagai sektor, termasuk di lingkungan pemerintahan dan perusahaan. Kemampuan pegawai dalam menjalankan program di komputer memiliki dampak yang signifikan pada kinerjanya dalam lingkungan kerja modern yang didominasi oleh teknologi. Kemampuan untuk menggunakan program komputer dengan baik dapat meningkatkan efisiensi dalam menjalankan tugas-tugas sehari-hari, Penguasaan program komputer yang relevan juga dapat meningkatkan akurasi dalam pekerjaan. Contohnya, seorang akuntan yang mahir dalam menggunakan perangkat lunak akuntansi dapat menghasilkan laporan keuangan yang lebih akurat, yang penting untuk pengambilan keputusan yang tepat.

b. Kecerdasan Angka

Pengaruh Kecerdasan angka terhadap kinerja pegawai

Hard skill kecerdasan angka memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai dalam instansi pemerintah seperti Dinas Pertanian, Kelautan dan Perikanan. Kemampuan kecerdasan angka atau kemampuan numerik pegawai dapat memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerjanya di kantor, terutama dalam konteks pekerjaan yang melibatkan analisis data, pengambilan keputusan berbasis angka, dan pemecahan masalah yang membutuhkan pemahaman matematis. Kemampuan untuk mengerti dan menafsirkan angka membantu pegawai dalam membuat keputusan yang lebih tepat dan terinformasi. Misalnya, dalam perencanaan anggaran atau strategi pemasaran, kemampuan ini penting untuk memilih alternatif yang paling menguntungkan berdasarkan data yang tersedia. Dengan Kecerdasan angka membantu pegawai dalam menjaga tingkat

akurasi yang tinggi dalam pekerjaan mereka. Ini termasuk dalam membuat laporan keuangan, menghitung anggaran, atau mengevaluasi kinerja bisnis berdasarkan metrik-metrik yang ditetapkan. Secara keseluruhan, *Hard skill* yang berupa kecerdasan angka meningkatkan kemampuan pegawai untuk bekerja lebih efisien, membuat keputusan yang lebih baik, dan memberikan pelayanan yang lebih baik kepada masyarakat. Hal ini pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan kinerja pegawai di kantor Dinas Pertanian, Kelautan dan Perikanan di Kota Parepare

c. Berfikir analitis

1) **Pengaruh kemampuan berfikir analitis terhadap kinerja pegawai**

Kemampuan berpikir analitis memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dalam instansi pemerintah seperti Dinas Pertanian, Kelautan, dan Perikanan. Dengan kemampuan berpikir analitis, pegawai dapat membuat keputusan yang lebih tepat berdasarkan data dan analisis yang akurat. Ini mengurangi risiko kesalahan dan meningkatkan efektivitas kebijakan serta program yang dijalankan. Melalui pemecahan masalah yang efektif, Pegawai yang memiliki kemampuan analitis dapat mengidentifikasi akar masalah dan mencari solusi yang tepat. Ini membantu dalam mengatasi berbagai tantangan di sektor pertanian, peternakan dan perikanan dengan lebih efisien. Kemampuan berfikir analitis juga memberikan pengelolaan risiko yang lebih baik sehingga mem dalam mengidentifikasi dan menilai risiko potensial, sehingga pegawai dapat merancang strategi mitigasi yang tepat. Misalnya, dalam menghadapi ancaman bencana alam atau penyakit pada tanaman/hewan. Berfikir analitis mendorong penggunaan data dan fakta untuk mendukung pengambilan keputusan. Pegawai dapat mengumpulkan, menafsirkan, dan menginterpretasikan informasi yang relevan untuk membuat keputusan yang informasinya berbasis bukti, bukan berdasarkan asumsi atau intuisi semata. Secara keseluruhan, kemampuan berpikir analitis membantu pegawai dalam menjalankan tugas mereka dengan lebih efektif dan efisien, meningkatkan kualitas pelayanan, serta mendukung pencapaian tujuan organisasi.

2) **Kemampuan Komunikasi Tertulis**

Komunikasi tertulis yang termasuk sebagai *hard skill* adalah kemampuan untuk menyampaikan informasi, ide, dan pesan secara jelas, efektif, dan tepat sasaran melalui tulisan. Ini adalah keterampilan yang penting dalam banyak bidang pekerjaan dan mencakup berbagai aspek, termasuk: Menulis dengan jelas dan tepat sehingga pesan yang disampaikan mudah dipahami oleh pembaca. Ini melibatkan penggunaan tata bahasa yang benar, ejaan yang tepat, dan struktur kalimat yang baik, mengorganisir tulisan secara logis dan terstruktur sehingga ide-ide yang disampaikan terhubung dengan baik dan mengalir secara alami. Termasuk juga kemampuan riset, yakni melakukan riset dan mengumpulkan informasi yang relevan untuk mendukung tulisan. Ini penting untuk memastikan bahwa konten yang disajikan akurat dan berbasis fakta, penggunaan alat bantu tulisan, yakni menggunakan alat bantu seperti perangkat lunak pengolah kata, program pengecek ejaan dan tata bahasa, serta alat kolaborasi *online* untuk meningkatkan efisiensi dan kualitas tulisan. Komunikasi tertulis sebagai *hard skill* sangat penting dalam lingkungan profesional, karena memungkinkan seseorang untuk menyampaikan informasi dengan jelas dan profesional, mendokumentasikan proses dan hasil kerja, serta berkomunikasi secara efektif dengan kolega, atasan, dan pihak eksternal.

3) **Kemampuan komunikasi**

Pengaruh kemampuan komunikasi dengan peningkatan kinerja pegawai

Komunikasi adalah *hard skill* yang dapat memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Pertanian, Kelautan dan Perikanan Kota Parepare, Kemampuan untuk menyampaikan ide, instruksi, dan informasi secara jelas dan tepat kepada rekan kerja dan atasan memungkinkan terciptanya kerjasama yang lebih baik di antara tim. Ini dapat meningkatkan efisiensi dan produktivitas dalam pelaksanaan tugas sehari-hari. Komunikasi yang baik membantu dalam menangani konflik antar pegawai dengan cara yang konstruktif. Kemampuan untuk mendengarkan dengan baik, mengklarifikasi masalah, dan menemukan solusi bersama dapat mengurangi ketegangan di tempat kerja dan meningkatkan suasana kerja yang harmonis.

Di dinas Pertanian, Kelautan dan Perikanan, pegawai sering berinteraksi langsung dengan masyarakat, seperti, peternak, kelompok pembudidaya, kelompok UMKM, petani, nelayan, dan *stakeholders* lainnya. Kemampuan untuk berkomunikasi dengan baik dapat meningkatkan layanan publik yang diberikan, seperti memberikan informasi yang jelas tentang program-program atau kebijakan yang ada.

4) Kemampuan Perencanaan

Pengaruh Kemampuan perencanaan terhadap kinerja pegawai

Dengan perencanaan yang matang, pegawai memiliki gambaran yang jelas tentang apa yang perlu dicapai dan bagaimana mencapainya. Ini membantu mereka fokus pada prioritas yang relevan dan mengarahkan upaya mereka ke arah pencapaian tujuan organisasi. Dalam Dinas Pertanian, Kelautan dan Perikanan Kota Parepare, kemampuan perencanaan yang baik memungkinkan pegawai untuk menyusun program dan layanan yang lebih efektif untuk masyarakat. Mereka dapat merencanakan penyuluhan yang terstruktur, program pengembangan pertanian dan peternakan yang berkelanjutan, atau pengelolaan pembudidayaan yang optimal. Perencanaan yang terstruktur juga memfasilitasi evaluasi kinerja secara sistematis. Pegawai dapat mengevaluasi pencapaian terhadap target yang telah ditetapkan, mengidentifikasi area-area perbaikan, dan belajar dari pengalaman untuk meningkatkan perencanaan di masa mendatang. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa ke-enam indikator dalam variabel *Hard Skill* sangatlah berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai di Kantor Dinas Pertanian, Kelautan dan Perikanan Kota Parepare.

Terdapat perbedaan atas kinerja dimana pegawai yang memiliki *hard skill* menunjukkan kinerja yang lebih tinggi dari pegawai yang tidak memiliki *Hard Skill*, karena pegawai yang memiliki *Hard skill* mereka meyakini bahwa output berdasarkan pada tindakan mereka sehingga mereka akan menunjukkan prestasi kerja yang lebih baik dari pegawai yang tidak memiliki *Hard skill*. Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan Hendri Adi Jaya (2022) tentang pengaruh *hard skill* dan *soft skill* terhadap kinerja pegawai (studi pada Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pinrang). Menggunakan teknik analisis data uji validitas, uji reliabilitas, analisis linear berganda, uji determinan R square dan uji T parsial. Hasil menunjukkan bahwa *hard skill* dan *soft skill* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh *Soft Skill* (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berikut ini adalah pembahasan bagaimana tujuh indikator penelitian dalam variabel *soft skill* yakni kepemimpinan, integritas, kemampuan manajemen waktu, kerja sama, adaptasi, tanggungjawab dan etika dapat memberi pengaruh pada peningkatan kinerja pegawai di kantor Dinas Pertanian, Kelautan dan Perikanan Kota Parepare.

a. Kepemimpinan

Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai

Soft skill kepemimpinan sangat mempengaruhi kinerja pegawai di kantor Dinas Pertanian, Kelautan Dan Perikanan Kota Parepare. Kemampuan pegawai dalam kepemimpinan memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerjanya di kantor, meskipun sering kali tidak dalam kapasitas formal sebagai pemimpin. Kemampuan dalam mengelola dan mengkoordinasikan tim merupakan bagian penting dari kepemimpinan. Pegawai yang dapat memimpin dalam situasi ini cenderung mampu meningkatkan kerjasama, memfasilitasi komunikasi yang efektif, dan mencapai tujuan bersama secara lebih efisien. Kepemimpinan juga melibatkan kemampuan untuk mendelegasikan tugas dan tanggung jawab dengan bijaksana. Pegawai yang baik dalam hal ini dapat mengidentifikasi kekuatan individu dalam tim dan memberikan tanggung jawab yang sesuai, sehingga memungkinkan fokus pada tugas utama dan pengembangan potensi karyawan. Kemampuan untuk membuat keputusan yang tepat dan efektif adalah ciri kepemimpinan yang penting. Seorang pegawai yang memiliki kemampuan ini dapat mengevaluasi situasi dengan baik, mengumpulkan informasi yang relevan, dan memilih opsi yang paling sesuai untuk mencapai hasil terbaik.

b. Integritas

Pengaruh Integritas terhadap kinerja pegawai



Soft skill berupa integritas tentu berpengaruh terhadap kinerja pegawai di kantor Dinas Pertanian, Kelautan dan Perikanan kota Parepare. Integritas membantu membangun kepercayaan baik di antara sesama pegawai maupun dengan masyarakat luas. Pegawai yang memiliki integritas tinggi cenderung dianggap dapat diandalkan, jujur, dan adil dalam melakukan tugas-tugas mereka. Hal ini membantu memperkuat hubungan internal di kantor dan meningkatkan citra positif Dinas di mata publik. Dinas Pertanian, Kelautan, dan Perikanan Kota Parepare sering kali beroperasi di bawah regulasi yang ketat dan memiliki kode etik yang harus diikuti. Integritas memastikan bahwa pegawai mematuhi aturan dengan konsisten, mematuhi kebijakan kantor, prinsip-prinsip etika profesi, dan nilai-nilai organisasi, yang mengurangi risiko melanggar peraturan atau praktek yang tidak etis. Integritas memandu pegawai dalam pengambilan keputusan yang adil dan berdasarkan prinsip-prinsip moral. Mereka cenderung mempertimbangkan dampak keputusan mereka terhadap berbagai pemangku kepentingan, bukan hanya mencari keuntungan pribadi atau bidang mereka sendiri. Integritas tidak hanya mempengaruhi kinerja individu tetapi juga memainkan peran penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang profesional, adil, dan beretika di Kantor Dinas Pertanian, Kelautan dan Perikanan Kota Parepare.

c. Manajemen Waktu

Kinerja pegawai

Kemampuan manajemen waktu berpengaruh besar terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Pertanian, Kelautan dan Perikanan Kota Parepare. Dalam konteks Dinas ini, pegawai sering memiliki banyak tugas yang beragam yang memerlukan pengaturan waktu yang baik untuk menyelesaikannya tepat waktu. Misalnya, mereka mungkin perlu mengelola proyek-proyek pengembangan pertanian, peternakan atau pembudidayaan, mengatur program pelatihan untuk petani, peternak, kelompok-kelompok pembudidya dan UMKM, atau menanggapi masalah darurat seperti wabah penyakit tanaman dan hewan ternak. Kemampuan manajemen waktu yang baik memungkinkan mereka untuk merencanakan kegiatan dengan efisien, memprioritaskan tugas-tugas yang mendesak, dan mengalokasikan waktu secara tepat untuk setiap aktivitas yang mereka lakukan.

Dalam melakukan kegiatan lapangan seperti survei atau pemantauan kondisi perairan, manajemen waktu yang efektif memungkinkan pegawai untuk mengatur jadwal dengan baik, mengoptimalkan perjalanan lapangan, dan memastikan bahwa mereka dapat mengumpulkan data atau melakukan observasi sesuai dengan rencana tanpa mengalami keterlambatan atau gangguan. Dengan pengaturan waktu yang baik, mereka dapat memenuhi tenggat waktu yang ditetapkan untuk pengumpulan data atau penyusunan laporan, sehingga memastikan bahwa informasi yang diperlukan tersedia tepat waktu untuk pengambilan keputusan atau evaluasi program. Dengan demikian, *soft skill* berupa kemampuan manajemen waktu yang baik tidak hanya membantu dalam mengatur jadwal dan mengelola waktu secara efisien, tetapi juga berdampak langsung pada peningkatan produktivitas, kualitas pekerjaan, dan efektivitas operasional pegawai di Kantor Dinas Pertanian, Kelautan dan Perikanan Kota Parepare.

d. Kerja Sama

Pengaruh kemampuan kerja sama terhadap peningkatan kinerja pegawai

Soft skill kerja sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai di dinas pertanian, kelautan, dan perikanan. Kemampuan untuk bekerja sama dengan baik memungkinkan pegawai untuk berkolaborasi dengan rekan-rekan mereka dalam tim atau lintas bidang. Dalam dinamika kerja yang kompleks di dinas ini, kolaborasi yang efektif mempercepat pemecahan masalah, meningkatkan inovasi, dan memastikan bahwa proyek-proyek atau program-program dapat diselesaikan dengan baik dan tepat waktu. Melalui kerja sama, pegawai dapat saling bertukar pengalaman, keterampilan, dan pengetahuan. Misalnya, dalam program pelatihan atau *workshop*, kolaborasi antar-pegawai dapat meningkatkan pemahaman tentang praktik terbaik atau teknologi baru dalam pertanian, kelautan, dan perikanan. Hal ini berkontribusi pada pengembangan profesional mereka dan peningkatan kompetensi dalam pekerjaan para pegawai.

Dengan bekerjasama, pegawai dapat berdiskusi dan evaluasi bersama tentang opsi-opsi yang tersedia membantu untuk meminimalkan risiko dan memaksimalkan hasil yang

diharapkan dalam proyek-proyek atau keputusan strategis. Hal ini menjadikan *soft skill* ini sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Dinas Pertanian, Kelautan dan Perikanan Kota Parepare. Untuk mencapai keberhasilan yang berkelanjutan dalam pelayanan kepada masyarakat dan pengelolaan sumber daya alam.

e. Adaptasi

Pengaruh kemampuan adaptasi dengan kinerja pegawai

Kemampuan adaptasi sebagai *soft skill* sangat berpengaruh dalam Dinas Pertanian, Kelautan dan Perikanan. Seperti dalam beradaptasi terhadap perubahan iklim dan kondisi cuaca yang tidak menentu sangat penting. Misalnya, petani harus mampu menyesuaikan teknik penanaman dan pemeliharaan tanaman sesuai dengan perubahan musim, sedangkan peternak harus bisa mengelola kesehatan hewan dalam kondisi cuaca ekstrem. Juga dalam Penggunaan teknologi baru dalam pertanian, peternakan, dan perikanan terus berkembang. Kemampuan adaptasi memungkinkan pekerja di dinas ini untuk belajar dan mengimplementasikan teknologi seperti sistem irigasi cerdas, perangkat IoT untuk monitoring kondisi hewan, atau teknologi budidaya perikanan yang lebih efisien. Kemampuan beradaptasi juga diperlukan pada saat Kondisi pasar dan kebijakan pemerintah yang dapat berubah dengan cepat. Kemampuan beradaptasi penting agar Dinas ini dapat mengubah strategi produksi, pemasaran, dan distribusi agar tetap kompetitif dan memenuhi regulasi terbaru. Adaptasi terhadap metode dan praktik baru yang lebih efisien dapat meningkatkan produktivitas. Misalnya, penerapan teknik pertanian berkelanjutan atau peternakan yang ramah lingkungan membutuhkan kemampuan untuk beradaptasi dengan metode baru yang mungkin berbeda dari praktik tradisional.

Dalam situasi krisis atau bencana, seperti serangan hama atau penyakit, atau bencana alam, kemampuan adaptasi memungkinkan Dinas ini untuk segera menyesuaikan strategi penanganan dan pemulihan sehingga dampak negatif dapat diminimalisir. Secara keseluruhan, kemampuan pegawai dalam beradaptasi yang baik memungkinkan kantor Dinas Pertanian, Kelautan dan Perikanan Kota Parepare. Untuk lebih responsif dan proaktif dalam menghadapi tantangan serta memanfaatkan peluang yang ada, sehingga dapat meningkatkan keberlanjutan dan kesejahteraan sektor ini.

f. Tanggung jawab

Pengaruh kemampuan bertanggungjawab terhadap kinerja pegawai

Pegawai yang bertanggung jawab cenderung mempertimbangkan dampak dari setiap keputusan yang mereka buat terhadap lingkungan, masyarakat, dan keberlanjutan sumber daya alam. Mereka akan lebih memilih solusi yang berkelanjutan dan memiliki dampak positif jangka panjang. Tanggungjawab juga terkait erat dengan kualitas kerja dan kepatuhan terhadap standar dan regulasi yang ada. Dalam sektor pertanian, peternakan, pembudidayaan dan UMKM, pegawai yang bertanggung jawab akan memastikan bahwa mereka menjalankan praktik-praktik yang aman dan berkelanjutan, seperti penggunaan pupuk organik atau pengelolaan sumber daya yang bijaksana. Ini tidak hanya meningkatkan kualitas hasil, tetapi juga memastikan bahwa kegiatan mereka mematuhi peraturan yang berlaku. Tanggung jawab juga mencakup kemampuan untuk mengakui kesalahan dan belajar dari pengalaman. Pegawai yang memiliki *soft skill* ini akan lebih terbuka untuk memperbaiki kinerja mereka dari waktu ke waktu. Mereka tidak mencari-cari alasan atau menyalahkan orang lain, tetapi berusaha untuk terus meningkatkan diri. *Soft skill* tanggung jawab akan menciptakan lingkungan kerja yang positif dan kolaboratif. Pegawai yang bertanggung jawab cenderung menjadi contoh bagi rekan kerja lainnya dan menciptakan atmosfer di mana setiap orang merasa didukung untuk memberikan yang terbaik.

Dengan demikian tanggung jawab bukan hanya tentang melakukan tugas dengan baik, tetapi juga tentang membawa dampak positif pada lingkungan kerja dan hasil kerja organisasi. Di Kantor Dinas Pertanian, Kelautan dan Perikanan Kota Parepare, keberadaan pegawai yang bertanggung jawab membantu menjaga keseimbangan antara pengelolaan sumber daya alam yang berkelanjutan dan pelayanan yang baik kepada masyarakat, yang pada gilirannya mendukung pencapaian tujuan strategis jangka panjang.

g. Etika

Pengaruh etika terhadap kinerja pegawai

Soft skill etika dapat mempengaruhi kinerja pegawai di Dinas Pertanian, Kelautan, dan Perikanan Kota Parepare. *Soft skill* etika mendorong transparansi dalam komunikasi dan pengambilan keputusan. Pegawai yang transparan akan lebih mudah dalam menjelaskan kebijakan, prosedur, dan tujuan organisasi kepada masyarakat dan pihak-pihak terkait lainnya. Keterbukaan ini membantu dalam membangun kepercayaan dan dukungan dari masyarakat, serta meminimalkan konflik atau kesalahpahaman. *Soft skill* etika memastikan bahwa layanan dan bantuan yang diberikan kepada petani, nelayan, atau masyarakat lokal didasarkan pada prinsip keadilan dan kesetaraan. Pegawai yang adil akan memastikan bahwa sumber daya dan manfaat dari program-program pemerintah didistribusikan secara merata dan berdasarkan pada kebutuhan serta kontribusi masyarakat.

Etika juga mencakup kejujuran dalam pelaporan dan akuntabilitas atas hasil kerja. Pegawai yang jujur akan melaporkan informasi dengan akurat, termasuk data mengenai produksi pertanian dan peternakan, hasil pembudidayaan dan UMKM, atau penggunaan anggaran. Hal ini penting untuk mendukung pengambilan keputusan yang tepat dan efisien. *Soft skill* etika membantu dalam membangun hubungan yang baik antara pegawai dengan sesama rekan kerja, atasan, dan masyarakat luas. Sikap yang santun, hormat, dan kerjasama yang didasarkan pada nilai-nilai etika akan menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan mendukung kolaborasi yang efektif. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa ke-tujuh indikator penelitian dalam variabel *soft skill* dapat mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai pada kantor Dinas Pertanian, Kelautan dan Perikanan Kota Parepare. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh lin Inayah Putripada tahun 2023 tentang pengaruh *hard skill* dan *soft skill* terhadap kinerja karyawan (studi pada PT Abetama Sempurna (Artolite) Makassar. Dengan menggunakan Teknik analisis data uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji analisis linear berganda, uji parsial (uji T), uji simultan (uji F), dan uji koefisien determinasi (R^2). Hasil menunjukkan bahwa *Hard Skill* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dengan kata lain, jika karyawan memiliki *Hard Skill* yang baik, kinerja mereka akan meningkat. *Soft Skill* juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, ketika karyawan memiliki keterampilan lunak yang baik dalam pekerjaan mereka, mereka dapat dengan mudah menyelesaikan tugas-tugas mereka, sehingga *Soft Skill* berdampak pada kinerja karyawan.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan pembahasan diatas terkait pengaruh *hard skill* dan *soft skill* terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Pertanian, Kelautan dan Perikanan Kota Parepare dapat ditarik simpulan sebagai berikut:

- a. *Hard Skill* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai.
- b. *Soft Skill* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian tentang pengaruh *hard skill* dan *soft skill* terhadap kinerja pegawai, maka peneliti memberikan saran yaitu:

1. Kantor Dinas Pertanian, Kelautan dan Perikanan Kota Parepare yang memiliki pola karier yang tinggi dalam bidangnya. Oleh karena itu, sudah sepatutnya memberikan teladan yang baik dan dapat ditunjukkan dengan cara menyelesaikan tugas sesuai dengan apa yang telah ditetapkan.
2. Peningkatan kemampuan *hard skill* pegawai pada Kantor Dinas Pertanian, Kelautan dan Perikanan Kota Parepare dapat diperoleh melalui program-program pelatihan yang berhubungan dengan teknis pekerjaan sesuai dengan perkembangan teknologi.
3. Peningkatan *soft Skill* pegawai pada Kantor Dinas Pertanian, Kelautan dan Perikanan Kota Parepare dapat diperoleh dengan cara meningkatkan kemampuan

komunikasi untuk menciptakan hubungan tim kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Aprilyanto, J. O. (2020). Pengaruh *Soft skill* Dan *Hard skill* Terhadap Kinerja Pada PT Cahaya Indah MadyaPratama Lamongan. *Eco-Entrepreneur*, 6(2), 97-107.
- Asari, H. M. R. (2018). *Strategi Manajemen: Teori dan Praktik*. Penerbit Alfabeta.
- Asari, R. (2018). Dimensi kemampuan komunikasi dalam pengelolaan sumber daya manusia. *Jurnal Manajemen dan Komunikasi*, 12(3), 45-59.
- Cahyanti, N. L. Et. M., Sugianingrat, I. W., & Geider, I. K. (2022). Pengaruh *Hard Skill* dan *Soft Skill* terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Dedary Kriyamaha Ubud. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 2(1), 57-63.
- Dessler, G. (2019). Effective communication in organizational management. *Journal of Management Development*, 38(2), 158-170.
- Drucker, P. F. (1967). *The Effective Executive: The Definitive Guide to Getting the Right Things Done*. Harper & Row.
- Hadiwijaya, S. (2020). Strategi manajemen waktu untuk peningkatan produktivitas. *Jurnal Manajemen dan Produktivitas*, 22(1), 45-60.
- Haryanto, 016. " *Pengaruh Soft Skill dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Di Wilayah kabupaten Pasuruan*" . Jurnal Administrasi dan Bisnis.ISSN: 1978-726X. Vol.10. Hal. . STIE Malangkeucecwara Malang.
- Hasibuan, M. S. (2018). Komitmen organisasi dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Sumber Daya Manusia*, 21(1), 75-89.
- Jafar, A., & Wahyuni, W. (2016). Pengaruh *Hard Skill* Dan *Soft Skill* Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan. *Jurnal Minds: Manajemen Ide Dan Inspirasi*, 3(1), 1-26.
- JAYA, H. A., & ROSADI, I. (2022). Pengaruh *Hard Skill* Dan *Soft Skill* Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dians Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Pinrang. *DECISION: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 3(2), 189-195.
- Kadek, 016. *Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spritual, Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Auditor*. Er- Jurnal Akuntansi Universitas Udayana Vol.17 No.2, ISSN: 302-8556.
- Locke, E. A. (1968). *Toward a Theory of Task Motivation and Incentives*. *Organizational Behavior and Human Performance*, 3(2), 157-189.
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (2004). *What Should We Do About Motivation Theory? Six Recommendations for the Twenty-First Century*. *Academy of Management Review*, 29(3), 388-403.
- Nitta." *Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada Balai Pelatihan Teknis Pertanian Kalasey*" . Jurnal EMBA Fakultas Ekonomi, Universitas Sam Ratulangi Manado. ISSN 303-1174 Vol.1 No.3 Juni 013.
- Nuddin, A., Yusuf, S., & Sulianderi, N. M. V. (2015). An Alternative Model of Cocoa Production Institution: A Solution in Facing Asean Economic Community. *International Journal of*



- Agriculture System*, 3(2), 143-156.
- Patahuddin, P., Syawal, S., & Amri, A. (2021). Students' critical thinking ability in analyzing descriptive paragraph. *JPPi (Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia)*, 7(3), 462-468.
- Patahuddin, P., Syawal, S., Esnara, C., & Abdullah, M. (2022). Characterizing the Ideal Audio-Visual Learning Content of Writing Course Learned in Distance. *Lingua Cultura*, 16(1), 67-73.
- Purnami." *Implementasi Metode Experiential Learning Dalam Pengembangan Softskill Mahasiswa Yang Menunjang Integrasi Teknologi, Manajemen dan Bisnis*" . Jurnal Penelitian Pendidikan, *Magister Manajemen Bisnis, Sekolah Pascasarjana, Universitas Pendidikan Indonesia*. ISSN 1412-565 X Vol. 14 No. 1, April 013.
- Rasid, Z., Tewel, B., & Kojo, C. (2018). Pengaruh hard skill dan soft skill terhadap kinerja karyawan Perum DAMRI MANADO. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 6(2).
- Rilman." *Analisis Faktor Kompetensi Soft Skill Mahasiswa Yang Dibutuhkan Dunia Kerja Berdasarkan Persepsi Manajer Dan HRD Perusahaan*" . Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial, Universitas Bakrie. ISSN 1410 – 3583 No.02, Juni 013.
- Sharma, R. (2018). Indicators and measurement of soft skills in the modern workforce. *Journal of Human Resource Management*, 25(3), 112-124.
- Suryanto, A. (2020). Teknik-teknik berpikir analitis dalam konteks pendidikan. *Jurnal Pendidikan dan Psikologi*, 18(3), 78-91.
- Suryanto, A. (2021). *Berpikir Kritis dan Analitis dalam Pendidikan dan Profesional*. Penerbit Universitas.
- Wintoro, D. (2018). Faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja dalam organisasi. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 20(2), 89-105.