

EFFECT OF HARD SKILL, SOFT SKILL, AND WORK ENVIRONMENT ON THE PERFORMANCE IN THE ADMINISTRATION FIELD

Jeaneta J. Rumerung, Muhammad K. Bakary, Grace J.N. Rumimper

Manado State Polytechnic, Indonesia

Email : rumerungj310167@gmail.com, oppobakary@gmail.com, gracejoyce76@gmail.com

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh *hard skill*, *soft skill* dan lingkungan kerja secara parsial dan simultan terhadap kinerja dan untuk mengetahui kompetensi *hard skill* dan *soft skill* yang dominan dalam aktivitas kerja pegawai pada instansi pemerintah. Kajian teoritis dan kajian empirik digunakan sebagai bahan kajian dalam penelitian ini untuk membahas hasil penelitian. Ditinjau dari pendekatan analisisnya penelitian ini diklasifikasikan kedalam penelitian kuantitatif. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan verifikatif. Teknik analisis menggunakan analisis deskriptif dan analisis verifikatif, pengolahan data menggunakan program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *hard skill* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai, *soft skill* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai dan lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Kompetensi *hard skill* dan *soft skill* pegawai pada bidang administrasi yang diimplementasikan secara optimal dapat meningkatkan kinerja pegawai. Lingkungan kerja pada kantor sekretariat daerah perlu ditata dan diatur secara efisien dan efektif agar dapat menunjang peningkatan kinerja pegawai.

Kata Kunci : *Hard Skill, Soft Skill, Lingkungan Kerja, Kinerja.*

Abstract

The aims of this study were: to analyze the effect of hard skills, soft skills and work environment partially and simultaneously on employee performance and to determine the dominant hard skill and soft skill competencies in employee work activities in government agencies. Theoretical studies and empirical studies are used as study material in this study to discuss research results. Judging from the analytical approach, this research is classified into quantitative research. The research method used in this research is descriptive and verification method. The analysis technique uses descriptive analysis and verification analysis, data processing uses the SPSS

How to cite:	Jeaneta J. Rumerung, Muhammad K. Bakary, Grace J.N. Rumimper (2023) <i>Effect of Hard Skill, Soft Skill, and Work Environment on The Performance in The Administration Field</i> , (8) 3, http://dx.doi.org/10.36418/syntax-literate.v8i3.11484
E-ISSN:	2548-1398
Published by:	Ridwan Institute

program. The results showed that hard skills had a significant effect on employee performance, soft skills had a significant effect on employee performance and the work environment had no significant effect on employee performance. Competence of hard skills and soft skills of employees in the field of administration which is implemented optimally can improve employee performance. The work environment at the regional secretariat offices needs to be organized and regulated efficiently and effectively in order to support the improvement of employee performance.

Keywords : *Hard Skills, Soft Skills, Work Environment, Performance.*

Pendahuluan

Sumber daya manusia dalam instansi pemerintah dan perusahaan dituntut untuk memiliki kinerja yang baik dalam memberikan pelayanan berkualitas kepada masyarakat, pelanggan dan mitra kerja. Sebagai sumber daya manusia yang memiliki peran strategis, pegawai dituntut untuk memiliki kualitas kerja yang dapat menunjang program pemerintah untuk mewujudkan masyarakat yang sejahtera. Kualitas sumber daya manusia harus dapat menjawab kebutuhan masyarakat akan pelayanan berkualitas yang memberikan kepuasan maksimal. Salah satu penyebab turunnya kinerja pegawai di lembaga/organisasi disebabkan adanya dinamika ketidaksesuaian antara tingkat kompetensi (*hard skill*) yang dimiliki pegawai dengan perkembangan kebutuhan dan permasalahan yang dihadapi dunia kerja yang semakin kompetitif. Banyak pihak berpendapat bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi hilangnya kapasitas pegawai adalah kurangnya perhatian dari instansi/organisasi pengembangan untuk memberikan program pelatihan yang tepat bagi pegawainya (Nurma et al, 2021). Program pendidikan dan pelatihan merupakan salah satu upaya untuk meningkatkan kompetensi *hard skill*. Sikap dan perilaku pegawai di lingkungan kerja harus melengkapi kompetensi *hard skill*. Kompetensi *hard skill* dan *soft skill* harus saling melengkapi untuk menunjang kinerja pegawai secara optimal. Menurut pendapat Djamaris (2013), hal utama yang perlu diperhatikan dan dicermati adalah menyatukan *soft skills* dan *hard skills* untuk kelangsungan dan kesuksesan seorang professional sebagai lulusan Perguruan Tinggi yang akan menghadapi dunia kerja.

Kinerja pegawai pada organisasi instansi pemerintah dituntut untuk bersikap profesional, berkepribadian dan memiliki berbagai kemampuan pribadi yang menunjang tercapainya kinerja yang optimal. Permasalahan yang berkaitan dengan administrasi perkantoran di kantor sekretariat daerah Provinsi Sulawesi Utara sering terjadi pada Biro Administrasi Pimpinan, Biro Administrasi Pembangunan, Biro Umum, dan Biro Kesejahteraan Rakyat, Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Utara yang merupakan unit-unit kerja dalam pemerintah daerah Provinsi Sulawesi Utara dan secara struktural berada dibawah sekretaris daerah dan terkoordinasi dalam keasistenan administrasi umum. Permasalahan yang terjadi pada aktivitas kerja pegawai di sekretariat daerah khususnya pada empat biro yang di observasi menggambarkan sering terjadi konflik antar pegawai dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab, pelayanan yang kurang maksimal kepada masyarakat yang terkait dengan aktivitas kerja pegawai. Pengelolaan naskah dinas belum

dilaksanakan dengan baik karena pegawai yang bertugas melaksanakan pekerjaan mengelola naskah dinas sering melakukan kesalahan dan tidak mengikuti SOP yang berlaku.

Pegawai staf tata usaha dalam bidang administrasi bertugas menangani dan mengelolah surat dan dokumen seperti : menerima, memeriksa naskah dinas surat yang diajukan oleh satuan kerja perangkat daerah (SKPD) atau unit kerja lainnya untuk dikoreksi sesuai dengan ketentuan tata naskah dinas yang berlaku. Pegawai staf administrasi juga memiliki tugas korespondensi pimpinan selaku pemerintah dengan instansi atau pihak lain. Prosedur pengelolaan administrasi perkantoran sering tidak diterapkan sesuai aturan, seperti pembuatan naskah dinas yang akan ditanda tangani pimpinan, seharusnya masuk melalui *front office* tata usaha terlebih dahulu untuk diperiksa, namun karena kebutuhan mendesak dari suatu unit kerja seringkali dibawa langsung oleh kepala unit kerja ke pimpinan tanpa diperiksa oleh staf tata usaha. Dalam penanganan surat, pegawai kurang teliti dan kurang konsentrasi pada pekerjaan sehingga sering terjadi kesalahan dalam pengetikan dan melanggar peraturan tata naskah dinas sehingga dibutuhkan waktu lagi untuk mengetik kembali naskah dinas tersebut. Hal ini berdampak pada keterlambatan proses penanganan surat naskah dinas yang harus di edarkan ke unit kerja dan pihak yang terkait dengan surat tersebut. Penanganan surat masuk seperti undangan untuk menghadiri suatu acara/kegiatan seperti : undangan peresmian gedung, pembukaan acara/kegiatan, pembawa materi dan memberikan sambutan dalam suatu acara/kegiatan sering tidak di tindak lanjuti.

Optimalisasi pelaksanaan tugas dan tanggung jawab di bidang administrasi harus ditunjang dengan lingkungan kerja yang kondusif. Beberapa ruangan kantor yang ada di sekretariat daerah provinsi Sulawesi Utara termasuk Biro Adiministrasi Pimpinan, Biro Administrasi Pembangunan, Biro Umum, dan Biro Kesejahteraan Rakyat belum tertata dengan baik. Terdapat peralatan kantor di ruangan kerja yang sudah rusak dan belum diperbaiki dan hanya diletakkan secara tidak beraturan. Tata letak meja pegawai yang berdekatan membuat pegawai kurang nyaman dalam melaksanakan aktivitas kerja termasuk aktivitas di bidang administrasi. Pencahayaan pada beberapa ruangan kantor kurang sesuai dengan kebutuhan luas ruangan sehingga sering menghambat aktivitas kerja pegawai. Untuk meningkatkan kinerja pegawai secara optimal maka pegawai harus memiliki kompetensi baik *hard skill* dan *soft skill* untuk menjawab permasalahan yang terjadi di lingkungan kerja instansi pemerintah provinsi Sulawesi Utara. Demikian halnya dengan lingkungan kerja yang kurang baik dan kondusif dapat berdampak pada kurang optimalnya kinerja pegawai.

Islami (2012) mengemukakan bahwa : "*Hard Skill* adalah pengetahuan dan kemampuan teknis yang dimiliki seseorang. Pengetahuan teknis yang meliputi pengetahuan mengenai desain dan keistimewaan produk tersebut, mengembangkannya sesuai teknologi, mampu mengatasi masalah yang terjadi serta menganalisis kegunaan produk dalam usaha untuk mengidentifikasi ide-ide baru mengenai produk ataupun pelayanan tersebut".

Robbins yang dialih bahasakan oleh Benyamin Molan (2014) mengemukakan bahwa : "*Hard Skill* sering juga disebut dengan kemampuan intelektual (*intellectuall ability*). Kemampuan intelektual (*intellectual ability*) adalah kemampuan yang dibutuhkan untuk menentukan berbagai aktivitas mental berpikir, menalar dan memecahkan masalah". Alam (2015) mengemukakan bahwa : "*Hard Skill* adalah pengetahuan dan kemampuan teknis yang dimiliki seseorang. Pengetahuan teknis yang meliputi pengetahuan dibutuhkan untuk

profesi tertentu dan mengembangkannya sesuai dengan teknologi, mampu mengatasi masalah yang terjadi serta menganalisis”. Fachrunissa (2015) mengemukakan bahwa : ”*Hard Skill* adalah semua hal yang berhubungan dengan pengayaan teori yang menjadi dasar pijakan analisis atau sebuah keputusan”.

Berdasarkan kajian empiris dari hasil penelitian sebelumnya Islami Faizal (2012), Wahyuni (2016), Zulkifli Rasid dkk (2018), Ida Nuryana dan Triwahyudiyanto (2014) maka terdapat beberapa indikator yang menggambarkan kompetensi *hard skill* di bidang administrasi perkantoran yaitu :

1. Pengetahuan
2. Keterampilan teknis
3. Teknologi
4. Perencanaan

Aribowo dan Illah Sailah (2008) mengemukakan bahwa : “Soft Skill adalah keterampilan seseorang dalam berhubungan dengan orang lain (termasuk dengan dirinya sendiri). Iyo Mulyono (2011) mengemukakan bahwa : “Soft Skill merupakan komplemen dari Hard Skill. Jenis keterampilan ini merupakan bagian dari kecerdasan intelektual seseorang, dan sering dijadikan syarat untuk memperoleh jabatan atau pekerjaan tertentu”. Selanjutnya Hamida (2012) mengemukakan bahwa : “Soft Skill dapat diamati melalui unjuk kerja, seperti kemampuan berbicara yang mencerminkan ide dan informasi, ataupun menjelaskan suatu topik dengan jelas, mudah dalam memahami topik yang belum dikenal, mampu berinteraksi dan bekerja secara kooperatif dalam kelompok. Menurut Aji (2013) dikemukakan bahwa : “Soft Skill adalah kunci menuju hidup yang lebih baik, sahabat lebih banyak, sukses lebih besar, kebahagiaan yang lebih luas, tidak punya nilai, kecuali diterapkan dalam kehidupan sehari-hari baru bernilai. Soft Skill yang dimiliki oleh setiap orang dengan jumlah dan kadar yang berbeda-beda yang dipengaruhi oleh kebiasaan berfikir, berkata, bertindak dan bersikap”.

Robbins yang dialih bahasakan oleh Benyamin Molan (2014) mengemukakan bahwa : Soft Skill sering juga disebut keterampilan lunak adalah keterampilan yang digunakan dalam hubungan dan bekerjasama dengan orang lain”

Menurut Sharma (2011) terdapat lima indikator untuk mengukur *Soft Skill* antara lain:

1. Kemampuan Komunikasi

Kemampuan komunikasi adalah kecakapan penyampaian pesan, mengekspresikan ide pemikiran kepada orang lain dengan tujuan orang lain tersebut dapat memahami yang dimaksud dengan benar, secara langsung maupun tidak langsung.

2. Kerjasama

Kemampuan Sekelompok karyawan yang bekerja secara bersama-sama untuk mencapai tujuan yang sama

3. Tanggung jawab

Tanggung jawab merupakan sikap dimana seorang karyawan melakukan apa yang sudah menjadi tugas dan kewajibannya yang seharusnya dilakukan terhadap diri sendiri, masyarakat dan lingkungan kerja.

4. Kejujuran

Sikap melakukan sesuatu dengan sebenarnya baik didunia kerja maupun di kehidupan sehari-hari

5. Adaptasi

Kemampuan untuk dapat menyesuaikan dengan lingkungan kerja

Menurut Mangkunegara (2013) lingkungan kerja yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja yang efektif, iklim kerja dan fasilitas kerja yang relatif memadai. Menurut Wursanto (2009) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang menyangkut segi fisik dan segi psikis yang secara langsung maupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap pegawai”. Indikator lingkungan yang sangat berhubungan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja. Menurut Sedarmayanti (2014), indikator-indikator lingkungan kerja adalah penerangan, suhu udara, suara bising, penggunaan warna, ruang gerak yang di perlukan, keamanan kerja dan hubungan karyawan. Indikator-indikator yang di paparkan diatas merupakan gambaran dari lingkungan fisik dan lingkungan non fisik, dimana dengan melihat indikator tersebut kita bisa meneliti keadaan lingkungan kerja suatu organisasi.

Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan sehingga mereka mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada instansi atau organisasi termasuk kualitas pelayanan yang disajikan (Surya, 2010).

Definisi kinerja menurut Mangkunegara (2013) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Anwar Prabu (2009). Berdasarkan pendapat beberapa para ahli, pengukuran kinerja pegawai menurut Robbins (2013) adalah sebagai berikut:

- a. Kualitas kerja adalah mutu seorang pegawai dalam hal melaksanakan tugastugasnya meliputi kesesuaian, kerapian dan kelengkapan. Ketepatan yang dimaksud di sini adalah ketepatan dalam melaksanakan pekerjaan, artinya adanya kesesuaian antara rencana kerja dengan sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan. Kelengkapan adalah ketelitian dalam melaksanakan pekerjaannya. Dan kerapian dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya (Wilson, 2001).
- b. Kuantitas kerja adalah jumlah kerja yang dilaksanakan oleh seseorang pegawai dalam suatu periode tertentu. Hal ini dapat dilihat dari hasil kerja pegawai dalam kerja penggunaan waktu tertentu dan kecepatan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya, dengan demikian kuantitas kerja dapat dilihat dari jumlah kerja dan penggunaan waktu. Jumlah kerja adalah banyaknya tugas pekerjaan yang dapat dikerjakan. Penggunaan waktu adalah banyaknya waktu yang digunakan dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan (Brotoharsojo, 2003).
- c. Ketepatan waktu adalah suatu proses pencapaian sebuah sasaran atau tujuan tertentu yang telah ditentukan dalam kurun waktu tertentu dengan menggunakan sumber-sumber daya tertentu secara efektif dan efisien. Atau dengan kata lain penerapan fungsi-fungsi

manajemen dalam pemanfaatan waktu yang tersedia. Dimana waktu menjadi salah satu sumber daya yang harus dikelola secara efektif dan efisien (Davidson, 2001).

- d. Kemandirian merupakan tingkat seseorang yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa menerima bantuan, bimbingan dari atau pengawas (Robbins, 2016).

Metode

Ditinjau dari pendekatan analisisnya penelitian ini diklasifikasikan kedalam penelitian kuantitatif. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan verifikatif. Metode penelitian deskriptif mempunyai tujuan untuk membuat deskripsi, gambaran atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antar fenomena yang diselidiki (Sugiyono, 2009). Dengan metode diskriptif dapat diselidiki kedudukan (status) fenomena atau faktor untuk melihat hubungan antar satu faktor dengan faktor lainnya. Sampel dalam penelitian ini adalah pegawai yang bekerja pada bidang yang berkaitan dengan administrasi yaitu : Biro Umum, Biro Administrasi Pembangunan dan Biro Administrasi Pimpinan, Biro Kesejahteraan Rakyat sebanyak 60 orang pegawai.

Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda, karena penelitian ini dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan antara variabel Hard Skill (X1), Soft Skill (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Analisis korelasi berganda merupakan analisis yang digunakan untuk mengetahui derajat atau kekuatan hubungan antara variabel (X1), (X2), dan (Y). Pengujian hipotesis dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada atau tidaknya pengaruh hard skill dan soft skill terhadap kinerja pegawai, secara simultan dan parsial. Uji hipotesis untuk korelasi ini dirumuskan dengan hipotesis nol (HO) dan hipotesis alternative (H1).

Hasil dan Pembahasan

Uji Validitas Dan Reliabilitas

Untuk mengukur nilai validitas *Hard Skill* (X) ditentukan dengan melihat Nilai $\alpha = 0,05$ dengan jumlah responden 60 sehingga nilai r tabel Pada Tabel Product Moment dan didapat $r=0,254$. Jika hasil validitas berada di atas 0,254 maka dianggap butir pertanyaan atau instrumen tersebut sudah valid. Hasil analisis validitas yang ditunjukkan pada tabel 1, 2, 3 dan 4 untuk semua instrument pada variabel *Hard Skill* (X1), *soft skill* (X2), lingkungan kerja (X3) dan kinerja (Y) adalah valid karena semua nilai instrument diatas nilai $r = 0,254$.

Tabel 1
Hasil Uji Validitas Variabel Hard Skill

No.	Item Pernyataan	N	Nilai r Tabel	Nilai r Hitung	Keterangan
1.	X1.1	60	0.254	0.636	Valid
2.	X1.2	60	0.254	0.638	Valid
3.	X1.3	60	0.254	0.670	Valid
4.	X1.4	60	0.254	0.580	Valid
5.	X1.5	60	0.254	0.464	Valid
6.	X1.6	60	0.254	0.404	Valid

7.	X1.7	60	0.254	0.695	Valid
8.	X1.8	60	0.254	0.554	Valid

Tabel 2
Hasil Uji Validitas Variabel Soft Skill

No.	Item Pernyataan	N	Nilai r Tabel	Nilai r Hitung	Keterangan
1.	X2.1	60	0.254	0.691	Valid
2.	X2.2	60	0.254	0.456	Valid
3.	X2.3	60	0.254	0.389	Valid
4.	X2.4	60	0.254	0.565	Valid
5.	X2.5	60	0.254	0.520	Valid
6.	X2.6	60	0.254	0.484	Valid
7.	X2.7	60	0.254	0.557	Valid
8.	X2.8	60	0.254	0.396	Valid
9.	X2.9	60	0.254	0.375	Valid

Tabel 3
Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja

No.	Item Pertanyaan	N	Nilai r Tabel	Nilai r Hitung	Keterangan
1.	X3.1	60	0.254	0.552	Valid
2.	X3.2	60	0.254	0.638	Valid
3.	X3.3	60	0.254	0.566	Valid
4.	X3.4	60	0.254	0.416	Valid
5.	X3.5	60	0.254	0.617	Valid
6.	X3.6	60	0.254	0.706	Valid
7.	X3.7	60	0.254	0.633	Valid

Tabel 4
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja

No.	Item Pertanyaan	N	Nilai r Tabel	Nilai r Hitung	Keterangan
1.	Y.1	60	0.254	0.592	Valid
2.	Y.2	60	0.254	0.556	Valid
3.	Y.3	60	0.254	0.720	Valid
4.	Y.4	60	0.254	0.625	Valid
5.	Y.5	60	0.254	0.839	Valid
6.	Y.6	60	0.254	0.679	Valid
7.	Y.7	60	0.254	0.744	Valid
8.	Y.8	60	0.254	0.649	Valid

Sumber : Data Primer Di Olah Tahun 2022

Hasil uji reliabilitas variabel *Hard Skill* (X1), *Soft Skill* (X2), Lingkungan Kerja (X3) dan variabel Kinerja (Y) pada tabel 5 adalah reliabel.

Tabel 5
Hasil Uji Reliabilitas Variabel *Hard Skill*, *Soft Skill*, Lingkungan Kerja dan Kinerja

No	Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
1.	Hard Skill (X1)	0.717	Reliabel
2.	Soft Skill (X2)	0.615	Reliabel
3.	Lingkungan Kerja (X3)	0.693	Reliabel
4.	Kinerja (Y)	0.785	Reliabel

Sumber : Data Primer Di Olah Tahun 2022

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil analisis regresi linier berganda dengan menggunakan SPSS untuk melihat apakah *hard skill*, *soft skill* dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Tabel 6
Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,726 ^a	,527	,501	2,093

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Soft Skill, Hard Skill
b. Dependent Variable: Kinerja

Nilai pada kolom R sebesar 0.726 memiliki arti bahwa variasi seluruh variabel bebas yaitu *hard skill*, *soft skill* dan lingkungan kerja dapat mempengaruhi perubahan variabel terikat yaitu kinerja sebesar 0.727 (72.7%), sedangkan sisanya sebesar 27.3 % adalah variabel lain diluar penelitian. Hal ini menunjukkan bahwa *hard skill*, *soft skill*, lingkungan kerja secara bersama sama (simultan) dapat mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 72.7 %

Tabel 7
Koefisien Regresi

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,705	4,385		,389	,699
	Hard Skill	,367	,107	,393	3,415	,001
	Soft Skill	,334	,112	,305	2,770	,003
	Lingkungan Kerja	,240	,140	,186	1,717	,091

Tabel 7 menunjukkan bahwa nilai constant sebesar 1.705, nilai *hard skill* sebesar 0.367, nilai *soft skill* sebesar 0.334, nilai lingkungan kerja sebesar 0.240 maka diperoleh persamaan regresi $Y = 1.705 + 0.367X_1 + 0.334X_2 + 0.240X_3$

Koefisien Regresi, nilai t hitung *hard skill* sebesar 3.415 dengan signifikan $0.001 < 0.05$, artinya terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Nilai t hitung *soft skill* sebesar 2.770 dengan signifikan $0,003 < 0,005$, artinya terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Nilai t hitung lingkungan kerja sebesar 1.717 dengan signifikan $0.091 > 0.05$, artinya terdapat pengaruh yang tidak signifikan.

Tabel 8
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	272,938	3	90,979	20,774	,000 ^b
	Residual	245,246	56	4,379		
	Total	518,183	59			

a. Dependent Variable: Kinerja
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Soft Skill, Hard Skill

Nilai F menunjukkan bahwa *hard skill*, *soft skill* dan lingkungan kerja secara Simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 20.775 secara signifikan. Tingkat signifikansi $0.00 < 0.05$.

Hipotesis dalam penelitian ini adalah :

H1 : *Hard Skill* secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai

H2 : *Soft Skill* secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai

H3 : Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai

H4 : *Hard Skill*, *Soft Skill* dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa hipotesis H1, H2 dan H4 diterima, dan hipotesis H3 ditolak.

Kompetensi *hard skill* pegawai yang diimplementasikan secara maksimal akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai. Berdasarkan temuan dalam penelitian ini bahwa *hard skill* dan kinerja memiliki hubungan positif, apabila *hard skill* meningkat maka kinerja pegawai juga akan meningkat. Pengetahuan, kemampuan dan keterampilan yang merupakan kompetensi *hard skill* pegawai sekretariat daerah dalam bidang administrasi perkantoran memiliki peran penting dan strategis dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Kompetensi *hard skill* yang dominan adalah : 1. pengetahuan dan keterampilan menangani dan mengelola dokumen-dokumen administrasi, 2. keterampilan mengelola naskah dinas, 3. keterampilan korespondensi. Pengetahuan dan keterampilan *hard skill* dalam bidang administrasi diimplementasikan berdasarkan SOP yang berlaku.

Kompetensi *soft skill* pegawai terkait dengan pengembangan diri yang harus diupayakan secara terus menerus. Pengembangan diri terdiri dari unit-unit kompetensi yang

berkaitan dengan kemampuan pengelolaan pekerjaan secara efektif dan efisien, dalam melaksanakan setiap pekerjaan/tugas yang dikerjakan sesuai dengan jabatan dan jenjang klasifikasi dalam pencapaian kompetensinya, meliputi : sikap, disiplin, loyalitas, kejujuran, kesetiaan, dan tanggung jawab terhadap setiap pekerjaan yang dikerjakannya dengan memiliki pengetahuan, keterampilan yang sesuai dengan materi bidang kegiatannya.

Kompetensi *soft skill* yang dominan dalam bidang administrasi adalah : 1. Loyalitas terhadap atasan, 2. Bertanggung jawab, 3. Disiplin, 4. Kemampuan beradaptasi. Kompetensi *soft skill* pegawai dioptimalkan untuk peningkatan kinerja dalam memberikan pelayanan publik yang berkualitas untuk kepuasan masyarakat.

Lingkungan kerja yang kondusif dibutuhkan pegawai untuk melaksanakan aktivitas kerja secara optimal. Berikut ini adalah upaya yang dapat dilaksanakan untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik dan nyaman.

1. Penerangan dan suhu udara yang baik sesuai kebutuhan

Ruangan kantor membutuhkan penerangan yang cukup dan sesuai kebutuhan bekerja dalam ruangan. Pekerjaan pada bidang administrasi membutuhkan ketelitian dalam menangani dokumen-dokumen kantor. Untuk itu dibutuhkan ruangan kantor yang memiliki penerangan yang baik dan suhu udara yang memberikan kenyamanan dalam bekerja.

2. Menghindari kebisingan yang mengganggu ketenangan bekerja

Kebisingan atau bunyi yang tidak enak didengar harus dihindari dan diupayakan tidak terjadi di lingkungan kantor karena dapat mengganggu ketenangan dan konsentrasi bekerja. Menghindari kebisingan dengan menjaga sikap pegawai untuk tidak menimbulkan keributan di lingkungan kantor dan selalu menciptakan suasana yang tenang.

3. Ruang kantor yang memberikan keluasaan dan kenyamanan bergerak

Penataan ruang kantor yang baik sesuai kebutuhan dapat memberikan keluasaan bagi pegawai untuk bekerja dengan nyaman. Lingkungan kantor yang tertata dengan baik dapat memberikan motivasi bagi pegawai untuk melaksanakan aktivitas kerja secara optimal.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan, maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah : 1) Kompetensi *hard skill*, *soft skill* dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Secara parsial kompetensi *hard skill* dan *soft skill* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai, selanjutnya lingkungan kerja secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja. 2) Kompetensi *hard skill* dalam bidang administrasi yaitu : pengetahuan, keterampilan teknis, penerapan teknologi informasi dan kemampuan dalam membuat perencanaan harus di terapkan secara optimal dalam melaksanakan tugas/pekerjaan agar berdampak pada peningkatan kinerja. 3) Peningkatan kompetensi *soft skill* melalui pengembangan diri diupayakan secara terus menerus dan diimplementasikan dalam pelaksanaan tugas/pekerjaan sesuai jabatan dan pencapaian kompetensi *soft skill* secara maksimal yang meliputi : sikap, disiplin, loyalitas, kejujuran, kesetiaan, dan tanggung jawab terhadap pekerjaan. 4) Penataan lingkungan kerja kantor diupayakan secara efisien dan

efektif agar dapat menunjang kinerja pegawai melalui upaya memberikan kenyamanan dalam ruangan kantor, penerangan sesuai kebutuhan dan penataan peralatan dan perlengkapan kantor yang menunjang aktivitas kerja pegawai.

BIBLIOGRAFI

- Alam, (2012). Analisa Pengaruh Hard Skill, Soft Skill dan Motivasi Terhadap Kinerja Tenaga Penjualan (Studi Pada Tenaga Kerja Penjualan PT.BUMIPUTERA Wilayah Semarang, Universitas Diponegoro, Fakultas Ekonomik dan Bisnis. Skripsi
- Anwar Prabu, (2009). Manajemen sumber daya manusia. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Brotoharjoso dkk, (2003).Tingkatkan Kinerja Perusahaan dengan Merit System, PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta
- Davidson, Jeff, (2001), Penuntun 10 Menit Manajemen Waktu”. Yogyakarta
- Departemen Pendidikan Nasional. 2008. Kamus Besar Bahasa Indonesia. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Djamaris, A. R. A. (2013). Analisis Faktor Kompetensi Soft Skills Mahasiswa yang Dibutuhkan Dunia Kerja Berdasarkan Persepsi Manajer dan HRD Perusahaan.J. Manaj,17(2), 160-174.
- Fachrunisa, Aisah. 2015. Pengaruh Keefetifan Pengendalian Internal, Keadilan Distributif, Keadilan Prosedural, dan Budaya Etis Organisasi terhadap Kecenderungan Kecurangan (Fraud) Akuntansi (Studi Empiris pada SKPD Kabupaten Kampar). Jom FEKON Vol. 2, No. 2, Oktober 2015
- Hamida, (2012). Peningkatan Soft skills Tanggung Jawab dan Disiplin Terintegrasi Melalui Pembelajaran Praktik Patiseri”. Jurnal Pendidikan Karakter, Universitas Negri Yogyakarta Vol.1 No.2, Juni 2012.
- Illah Sailah. (2008). Pengembangan Soft Skills Di Perguruan Tinggi. Jakarta: Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi. Isaacs, N. (1998). Use job interviews to evaluate ‘soft’ skills. InfoWorld, 20(14), p. 104.
- Islami Faizal, (2012). Analisis Pengaruh Hard Skill, Soft Skill, daan Motivasi Terhadap Kinerja Tenaga Penjualan (Studi Tenaga Kerja Penjualan PT. Bumiputera Wilayah Semarang). Jurnal Dinamika Dotcom Vol 3, No.2.
- Iyo Mulyono. (2011). Dari Karya Tulis Ilmiah Sampai dengan Soft Skills. Bandung : YRAMA WIDYA.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: terbitan PT Remaja Rosdakarya
- Nurma, A. D. E., Putra, J., Sos, S., Julianto,P., Sos, S., & Cht, M. M. (2021). Pengaruh Hard skill Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Aparatur SipilNegara Pada Kantor Camat Air Hangat Barat Kabupaten Kerinci. Jurnal Administrasi Nusantara Mahasiswa (JAN Maha), 3(6), 108–118.

Robbins, Stephen P dan Timothy A Judge. (2014). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.

Sedarmayanti. (2019). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja* (Anna (ed.);Ketiga). refika.aditama@gmail.com

Sharma. 2011. The Effect of Empowerment and Transformational Leadership on Employee Intentions to Quit: A Study of Restaurant Workers in India. *Internasional Journal of Management*. Vol.28 No. 1 Part 22 Mei 2019

Surya Yanuar, (2010). Pengaruh Faktor Job Demand Terhadap Kinerja Dengan Burnout Sebagai Variabel Moderating Pada Karyawan Bagian Produksi PT.Tripilar

Beton Mas Salatiga (2010). *Jurnal STIE* Vol.3 No.6.

Sugiyono, (2009). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta, Bandung.

Zulkifli R, Tewal B, Kojo Ch, (2018). Pengaruh Hard Skill Dan Soft Skill Terhadap Kinerja Karyawan Perum DAMRI Manado, *Jurnal EMBA* Vol.6 No.2 April 2018, Hal. 1008 – 1017

Wilson and Heyyel, (2001). *Hand Book Of Modern Office Management and Administration Service*. Mcgraw Hill Inc. New Jersey". 2001.

Wahyuni, (2016). Pengaruh Hard Skill dan Soft Skill Terhadap Kinerja Pegawai Pada (Dinas Pendidikan Sulawesi Selatan). Skripsi. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Islam Alauddin, Makassar. Skripsi

Wursanto, Ignasius. (2009). *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi*. Edisidua. Yogyakarta : Andi.

Copyright holder:

Jeaneta J. Rumerung, Muhammad K. Bakary, Grace J.N. Rumimper (2023)

First publication right:

Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia

This article is licensed under:

