

Pengaruh Soft Skill terhadap Kinerja Karyawan pada Perumda Tirta Mangkaluku Kota Palopo

Komang Yuni Yuliantini ^{1*}, Heryani ², Febbyani ³, Sinry Claudia Sunggelan ⁴, Khaerana ⁵

^{1, 2, 3, 4, 5} Universitas Andi Djemma Palopo, Indonesia

* komangyuni088@gmail.com

Abstract

Soft skill merupakan kemampuan intrapersonal dan interpersonal seseorang dalam mengatasi dan menyelesaikan permasalahan. Kemampuan ini merupakan hal penting dibutuhkan seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Hal ini menjadi dasar dilakukannya penelitian pengaruh *soft skill* terhadap kinerja karyawan pada pegawai Perumda Tirta Mangkaluku Kota Palopo. Penelitian ini menggunakan populasi sebanyak 300 karyawan dengan sampel sebanyak 30 responden. Metode pengumpulan data menggunakan metode observasi, wawancara, dan kuesioner. Data dianalisis menggunakan teknik analisis deskriptif. Selain itu, data dianalisis menggunakan regresi linier sederhana untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independent (*soft skill*) dengan variabel dependen (kinerja karyawan) dengan menguji kevalidan kuesioner yang digunakan dengan uji validitas dan reliabilitas. Dari hasil pengujian didapatkan bahwa nilai R hitung > R tabel yaitu $0,95 > 0,3$ dengan nilai *cronbach's alpha* sebesar $0,99 > 0,60$ yang menunjukkan bahwa kuesioner yang digunakan valid dan *reliable*. Hasil analisis regresi linear sederhana menunjukkan nilai T hitung sebesar $29.636 > \text{nilai T tabel}$ yaitu 2.048 dan signifikan sebesar $0.000 < 0.05$ dengan koefisien determinasi (R Square) yang diperoleh sebesar 0,969. Hal ini dapat mengindikasikan bahwa variabel bebas (*soft skills*) mempunyai kontribusi atau berpengaruh terhadap variabel terikat (kinerja karyawan) sebesar 96,9%. Hasil dari penelitian ini menjadi bahan pertimbangan dan referensi sebagai upaya dalam meningkatkan kinerja karyawan, khususnya karyawan Perumda Tirta Mangkaluku Kota Palopo.

Keywords: *Soft Skill, Kinerja Karyawan, Regresi Linear Sederhana*

Pendahuluan

Salah satu aset yang dimiliki suatu bisnis atau organisasi adalah sumber daya manusia yang digunakannya untuk menjalankan tugas operasionalnya dan untuk menerapkan kebijakan yang telah dikeluarkannya (Putro et al, 2022). Peran sumber daya manusia organisasi dalam mencapai tujuannya tidak dapat dipisahkan. Baik sektor publik maupun swasta berharap bahwa bisnis yang mereka kelola akan mampu bersaing di era perekonomian global, tumbuh sesuai dengan tuntutan dunia modern, dan berfungsi pada efisiensi puncak (Rudini et al, 2023). Selain itu, dunia usaha harus memastikan bahwa setiap orang mempunyai kepuasan kerja guna mendorong kinerja karyawan, yang tentunya akan mendorong kinerja organisasi (Sembiring et al, 2022). Kondisi emosional seorang karyawan terhadap pekerjaannya, baik senang maupun buruk, dikenal dengan istilah kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan cerminan sikap individu terhadap pekerjaannya dan tempat kerjanya secara keseluruhan (Astutik et al, 2022).

Salah satu elemen kunci dalam pengelolaan sumber daya manusia yang efektif saat ini dari sudut pandang makro dan mikro adalah kompetensi mereka, khususnya pada lembaga pemerintahan dan perwakilan rakyat di semua tingkatan (Akbar et al, 2020). Sumber daya yang diluncurkan secara efektif membutuhkan biaya sumber daya manusia yang lebih besar sebagai motivasi untuk menghasilkan luaran yang maksimal dari pekerjaannya, serta efektif dan efisien dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya sehingga mengurangi penggunaan anggaran dalam upaya untuk berhasil dan efisien mencapai tujuan organisasi (Alfanny, 2018). Bukan hal yang mustahil jika institusi pemerintah mampu bersaing secara global jika mampu benar-benar mempraktekannya (Putri et al, 2023; Irwan et al, 2021). Karyawan tidak hanya harus memiliki *soft skill* yang kuat serta kompeten dan terampil, namun mereka juga harus bersemangat dan berkomitmen untuk bekerja dengan sukses dan efisien (Khairunnisa et al, 2020).

Keterampilan dan kemampuan kurang berarti jika seseorang kurang memiliki etos kerja dan pengendalian diri dalam mencapai tujuan. Peningkatan sumber daya manusia diperlukan dalam organisasi untuk perencanaan dan pelaksanaan agar semua ini dapat terwujud sesuai dengan kebutuhan bisnis, yang membutuhkan karyawan terampil dengan *soft skill* yang memadai untuk memenuhi tujuan organisasi (Hakim, 2021). *Soft skill* merupakan kecakapan seseorang dalam mengembangkan kemampuan dirinya dan menggunakan inisiatifnya, memiliki kepekaan akan lingkungan sekitarnya, mampu menyelesaikan permasalahan yang terjadi serta menemukan solusi dari masalah yang belum terpecahkan (Mujayana, 2020).

Gagasan tentang kecerdasan emosional memberikan landasan bagi gagasan *soft skill*. Mendefinisikan *soft skill* sebagai kualitas yang melampaui bakat akademis dan teknis serta mengutamakan kemampuan intrapersonal (Putra et al, 2021; Mustangin, 2022). Sejumlah investigasi telah dilakukan mengenai dampak *soft skill* terhadap produktivitas pekerja. Melihat bagaimana kinerja karyawan PT Abetama Perfect (Artolite) Makassar terkait dengan *hard skill* dan *soft skill*. Berdasarkan pengujian statistik didapatkan hasil bahwa kinerja pegawai dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh *soft skill* (Putri et al, 2023). Hal ini menunjukkan bahwa *soft skill* mempengaruhi kinerja karyawan karena memungkinkan pekerja menyelesaikan tugas dengan mudah ketika mereka memiliki *soft skill* yang kuat di tempat kerja.

Penelitian tentang pengaruh *soft skill* dan *hard skill* terhadap kinerja karyawan pada PT Trakindo Utama Cabang Manado menunjukkan bahwa *soft skill* berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan dalam mengelola masalah, menyelesaikan tugas dalam waktu, sasaran, dan visi serta tujuan lembaga yang diberikan, dan merasakan rasa memiliki lembaga dengan memberikan yang terbaik kepada lembaga melalui sikap, bakat, dan kemampuan setiap karyawan saat ini (Soba et al, 2020; Pradnyani et al, 2020). Maka dapat dilihat dari latar belakang di atas, langkah yang tepat dalam meningkatkan kinerja karyawan. Perlu diberikan perhatian kepada karyawan terutama masalah *soft skill* yang dapat meningkatkan kinerja karyawan Perumda. Tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada mereka akan gagal jika hal ini diabaikan. Pada akhirnya, jika mereka memiliki kinerja, kesadaran dan tekad untuk melampauinya akan mampu mendongkrak produksi dan efektivitas.

Faktor kinerja seperti *soft skill* yang diberikan di Perumda Tirta Mangkaluku Kota Palopo belum disesuaikan beban tugas atau pekerjaan, Akibatnya akan terjadi penurunan gairah pekerja terhadap pekerjaannya sehingga berdampak pada buruknya kinerja pekerja. Karena orientasi pelayanan adalah kepuasan, maka kita mengetahui bahwa kantor berfungsi sebagai tempat melaksanakan aktivitas kerja organisasi dan melayani masyarakat. Untuk itu diperlukan tugas-tugas pelayanan penunjang *soft skill*, sehingga aspek analisis yang paling krusial didasarkan pada diagnosa *soft skill* ini (Prasetyono et al, 2020). Bagi lembaga publik yang fokus melayani masyarakat, hal ini penting. Mengetahui hal ini memungkinkan diambilnya langkah-langkah yang tepat untuk meningkatkan kinerja pekerja dan mencegah aktivitas yang dapat merugikan perusahaan. Maka dengan uraian latar belakang diatas peneliti tertarik mengambil penelitian yang berjudul Pengaruh *Soft skill* Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perumda Tirta Mangkaluku.

Metode

Penelitian ini dilakukan di Perumda Tirta Mangkaluku Kota Palopo yang beralamat di Jalan Pongsimpin No 14, Murante, Kec. Mungkajang, Kota Palopo. Sulawesi Selatan pada bulan April-Mei 2023. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada Perumda Tirta Mangkaluku Kota Palopo sebanyak 300 karyawan dengan sampel penelitian sebanyak 30 responden. Hal ini di dasarkan Gay dalam Arikunto bahwa untuk penelitian ini korelasional minimal sampel yang digunakan adalah 30 dan teknik yang digunakan teknik *incidental* (Arikunto 2006).

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu observasi, wawancara, dan penyebaran kuesioner. Berdasarkan sumbernya, data penelitian ini terbagi atas dua jenis, yaitu (1) Data primer adalah data penelitian yang diambil langsung dari sumbernya dan dapat berupa pengamatan terhadap suatu soal, peristiwa, atau hasil tes, mereka juga dapat dikumpulkan melalui wawancara atau survei pendapat terhadap orang atau kelompok (people) (Apriyanti et al, 2020). Dengan kata lain, peneliti harus mengumpulkan data dengan menggunakan teknik survei atau objek penelitian (metode observasi) untuk mengatasi masalah penelitian; dan (2) Data sekunder mengacu pada sumber penelitian yang diperoleh secara tidak langsung melalui buku, catatan, bukti-bukti yang sudah ada sebelumnya, arsip, atau media perantara. Sumber-sumber ini mungkin tersedia secara publik dan pribadi. Dengan kata lain, peneliti harus mengunjungi perpustakaan, pusat studi, pusat arsip, dan membaca banyak buku yang relevan dengan bidang studinya untuk mengumpulkan data (Sugiyono, 2013).

Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif menggunakan teknik skala *Likert* dan penentuan *range* dengan uji validitas dan uji reliabilitas dari data yang telah dikumpulkan (Insani et al, 2023). Dalam menganalisis pengaruh *soft skill* terhadap kinerja karyawan pada Perumda Tirta Mangkaluku Kota Palopo, penulis menggunakan metode analisis regresi linear sederhana berupa uji parsial (uji t) dan uji koefisien determinasi (R^2). Dengan menggunakan teknik ini, seseorang dapat meramalkan nilai variabel terikat dan memastikan apakah terdapat hubungan positif atau negatif antara variabel bebas dan variabel terikat. Skala interval berupa rasio digunakan jika terjadi kenaikan atau penurunan dari variabel independen.

Hasil dan Pembahasan

Karakteristik Responden

Kuesioner yang disebar dalam penelitian ini sebanyak 30 kuesioner, responden penelitian ini dikategorikan berdasarkan sejumlah faktor, seperti pada bagian pertama kuesioner, termasuk seperti.

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Presentase
Perempuan	18	60.0%
Pria	12	40.0%
Jumlah	30	100%

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui jika pada karakteristik jenis kelamin, seluruh konsumen pada perumda tirta mangkaluku kota palopo adalah perempuan, yaitu sebesar 60.0%.

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Umur	Jumlah Responden	Presentase
< 20 tahun	3	10%
20 - 30 tahun	12	40%
31 - 40 tahun	15	50%
> 40 tahun	0	0%
Jumlah	30	100%

Berdasarkan pengelolaan data yang dilakukan, membuktikan jika responden yang berusia 31-40 tahun lebih dominan yaitu sebesar 50%. Artinya bahwa pada kategori usia tersebut masuk dalam kategori usia produktif.

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan terakhir	Jumlah Responden	Presentase
SMA	2	6.7%
Diploma	5	15.7%
Sarjana	23	76.7%
Jumlah	66	100%

Berdasarkan tabel diatas karakteristik responden pada tingkat pendidikan berdasarkan pengelolaan data yang dilakukan membuktikan jika kelompok Sarjana lebih dominan yaitu sebesar 76.7%. Dimaknai jumlah responden yang berpendidikan terakhir sarjana lebih banyak di bandingkan jumlah responden yang berpendidikan terakhir SMA dan Diploma.

Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Lama Bekerja	Jumlah Responden	Presentase
<5 Tahun	10	33.3%
5-10 Tahun	13	43.3%
11-15 Tahun	7	23.3%
>15 Tahun	0	0%
Jumlah	66	100%

Berdasarkan tabel diatas karakteristik responden pada lama bekerja berdasarkan pengelolaan data yang dilakukan membuktikan jika dominan telah dalam periode 5-10 tahun dengan persentase sebesar 43.3%. Dimaknai jumlah responden yang lama bekerja sekisar 5-10 tahun lebih banyak di bandingkan jumlah responden yang lama bekerja < 5 tahun, 11-15 tahun, >15 tahun.

Analisis Tanggapan Responden terhadap Variable Soft skills (X)*Tabel 5. Data Indikator Kemampuan Komunikasi*

No.	Pernyataan	Jawaban					Rata-rata	Ket.
		STS (1)	TS (2)	CS (3)	S (4)	SS (5)		
1	Karyawan mampu berbicara didepan umum dengan baik	0	1	3	25	1	3,87	Setuju
2	Informasi yang karyawan sampaikan bisa dimengerti oleh orang lain	0	1	3	25	1	3,87	Setuju
Rata-rata							3,87	Setuju

Berdasarkan tabel diatas melalui indikator kemampuan komunikasi, memperoleh jawaban rata-rata 3,87 kategori setuju, kedua pernyataan tersebut memperoleh jawaban rata-rata 3,87 kategori setuju. Artinya bahwa penilaian kemampuan komunikasi karyawan yang di atas standard berpengaruh terhadap pelayanan di dalam perusahaan.

Tabel 6. Data Indikator Kerjasama

No.	Pernyataan	Jawaban					Rata-rata	Ket.
		STS (1)	TS (2)	CS (3)	S (4)	SS (5)		
1	Karyawan bersedia membantu rekan kerja karyawan lain jika mengalami kesulitan dalam mengerjakan tugas	0	2	2	24	2	3,87	Setuju
2	Karyawan mampu menyelesaikan tugas secara efektif dan efisien dengan rekan kerja karyawannya	0	2	2	23	3	3,90	Setuju
Rata-rata							3,89	Setuju

Berdasarkan tabel diatas melalui indikator kerjasama, memperoleh jawaban rata-rata 3,89 kategori setuju, pernyataan pertama memperoleh jawaban rata-rata 43,87 kategori setuju, dimana pernyataan kedua memperoleh jawaban pernyataan yang memiliki skor tertinggi dengan skor sebesar 3,90 dengan kategori setuju. Artinya bahwa kerjasama antar karyawan di dalam perusahaan sudah dilakukan dengan baik.

Tabel 7. Data Indikator Tanggungjawab

No.	Pernyataan	Jawaban					Rata-rata	Ket.
		STS (1)	TS (2)	CS (3)	S (4)	SS (5)		
1	Karyawan bekerja sesuai dengan tugas yang telah diberikan	0	1	3	23	3	3,93	Setuju
2	Karyawan bertanggungjawab penuh terhadap pekerjaan yang dilakukan.	0	1	3	23	3	3,93	Setuju
Rata-rata							3,93	Setuju

Berdasarkan tabel diatas melalui indikator tanggungjawab, memperoleh jawaban rata-rata 3,93 kategori setuju, kedua pernyataan diatas memperoleh jawaban rata-rata yang sama yaitu 3,93 kategori setuju. Artinya bahwa tanggungjawab setiap karyawan baik.

Tabel 8. Data Indikator Kejujuran

No.	Pernyataan	Jawaban					Rata-rata	Ket.
		STS (1)	TS (2)	CS (3)	S (4)	SS (5)		
1	Karyawan mampu bekerja dengan jujur dan berkata sesuai fakta	0	0	4	24	2	3,93	Setuju
2	Karyawan segera meminta maaf jika melakukan kesalahan dalam pekerjaan	0	1	3	24	2	3,90	Setuju
Rata-rata							3,92	Setuju

Berdasarkan tabel diatas melalui indikator kejujuran, memperoleh jawaban rata-rata 3,92 kategori setuju, pernyataan kedua memperoleh jawaban rata-rata 3,90 kategori setuju, dimana pernyataan pertama memperoleh jawaban pernyataan yang memiliki skor tertinggi dengan skor sebesar 3,93 dengan kategori setuju. Artinya bahwa kejujuran sangat dijunjung tinggi oleh karyawan.

Tabel 9. Data Indikator Adaptasi

No.	Pernyataan	Jawaban					Rata-rata	Ket.
		STS (1)	TS (2)	CS (3)	S (4)	SS (5)		
1	Karyawan dapat menyesuaikan diri dengan cepat terhadap lingkungan kerja yag baru	0	1	3	24	2	3,90	Setuju
2	Karyawan mampu mengatasi tekanan lingkungan sekitar untuk bertahan didalam perusahaan	0	1	3	25	1	3,87	Setuju
Rata-rata							3,89	Setuju

Berdasarkan tabel diatas melalui indikator adaptasi, memperoleh jawaban rata-rata 3,89 kategori setuju, pernyataan kedua memperoleh jawaban rata-rata 3,87 kategori setuju, dimana pernyataan pertama memperoleh jawaban pernyataan yang memiliki skor tertinggi dengan skor sebesar 3,90 dengan kategori setuju. Artinya karyawan mampu menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja sekitar.

Tabel 10. Rekapitulasi Indikator Soft skill (X)

No.	Indikator	Rata-rata	Kategori
1	Kemampuan Komunikasi	3,87	Setuju
2	Kerjasama	3,89	Setuju
3	Tanggungjawab	3,93	Setuju
4	Kejujuran	3,92	Setuju
5	Adaptasi	3,89	Setuju
Rata-rata		3,90	Setuju

Pada tabel diatas dapat diketahui bahwa mengenai variabel *soft skills* dimana nilai rata-rata 3,90 dengan kategori setuju. Nilai indikator tertinggi adalah indikator tanggungjawab dengan nilai 3,93 dengan kategori setuju. Sedangkan nilai indikator terendah pada indikator kemampuan komunikasi dengan nilai 3,87 dengan kategori setuju. Artinya bahwa selain kemampuan yang dimiliki individu karyawan juga harus memiliki tanggungjawab penuh atas pekerjaannya, dan kemampuan komunikasi nya disarankan untuk ditingkatkan.

Analisis Tanggapan Responden terhadap Variable Kinerja (Y)*Tabel 11. Data Indikator Kualitas Kerja*

No.	Pernyataan	Jawaban					Rata-rata	Ket.
		STS (1)	TS (2)	CS (3)	S (4)	SS (5)		
1	Karyawan mampu menyelesaikan setiap pekerjaan dengan teliti dan rapi	0	1	3	25	1	3,87	Setuju
2	Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan yang lebih baik dari standard	0	2	2	24	2	3,87	Setuju
Rata-rata							3,87	Setuju

Berdasarkan tabel diatas melalui indikator kualitas kerja, memperoleh jawaban rata-rata 3,87 kategori setuju, kedua pernyataan diatas memperoleh jawaban rata-rata yang sama dengan skor 3,87 kategori setuju. Artinya bahwa kualitas karyawan sudah baik.

Tabel 12. Data Indikator Kuantitas

No.	Pernyataan	Jawaban					Rata-rata	Ket.
		STS (1)	TS (2)	CS (3)	S (4)	SS (5)		
1	Karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jumlah standar yang ditetapkan perusahaan	0	1	3	25	1	3,87	Setuju
2	Pekerjaan yang karyawan hasilkan sesuai dengan target yang telah ditetapkan perusahaan	0	2	2	25	1	3,83	Setuju
Rata-rata							3,85	Setuju

Berdasarkan tabel diatas melalui indikator kuantitas, memperoleh jawaban rata-rata 3,85 kategori setuju, pernyataan kedua memperoleh jawaban rata-rata 3,83 kategori setuju, dimana pernyataan kedua memperoleh jawaban pernyataan yang memiliki skor tertinggi dengan skor sebesar 3,87 dengan kategori setuju. Artinya bahwa karyawan sudah melakukan pekerjaannya sesuai dengan yang ditugaskan.

Tabel 13. Data Indikator Ketepatan Waktu

No.	Pernyataan	Jawaban					Rata-rata	Ket.
		STS (1)	TS (2)	CS (3)	S (4)	SS (5)		
1	Karyawan selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	0	1	3	25	1	3,87	Setuju
2	Karyawan masuk dan pulang kerja sesuai dengan waktu yang ditetapkan perusahaan	0	2	2	24	2	3,87	Setuju
Rata-rata							3,87	Setuju

Berdasarkan tabel diatas melalui indikator ketepatan waktu, memperoleh jawaban rata-rata 3,87 kategori setuju, kedua pernyataan diatas memperoleh jawaban rata-rata yang sama dengan skor 3,87 kategori setuju. Artinya bahwa karyawan bekerja sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.

Tabel 14. Data Indikator Efektifitas

No.	Pernyataan	Jawaban					Rata-rata	Ket.
		STS (1)	TS (2)	CS (3)	S (4)	SS (5)		
1	Karyawan menyelesaikan tugas yang diberikan dengan tepat waktu	0	1	3	24	2	3,90	Setuju
2	Karyawan mengerjakan tugasnya dengan cepat agar tugas karyawan tidak menumpuk	0	1	3	24	2	3,90	Setuju
Rata-rata							3,90	Setuju

Berdasarkan tabel diatas melalui indikator efektifitas, memperoleh jawaban rata-rata 3,90 kategori setuju, kedua pernyataan diatas memperoleh jawaban rata-rata yang sama dengan skor 3,90 kategori setuju. Artinya bahwa karyawan mengerjakan tugasnya dengan tepat waktu.

Tabel 15. Data Indikator Kemandirian

No.	Pernyataan	Jawaban					Rata-rata	Ket.
		STS (1)	TS (2)	CS (3)	S (4)	SS (5)		
1	Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan tanpa bantuan orang lain	0	1	3	25	1	3,87	Setuju
2	Karyawan dapat memahami setiap pekerjaannya sendiri	0	0	4	24	2	3,93	Setuju
Rata-rata							3,90	Setuju

Berdasarkan tabel diatas melalui indikator kemandirian, memperoleh jawaban rata-rata 3,9 kategori setuju, pernyataan pertama memperoleh jawaban rata-rata 3,87 kategori setuju, dimana pernyataan kedua memperoleh jawaban pernyataan yang memiliki skor tertinggi dengan skor sebesar 3,93 dengan kategori setuju. Artinya bahwa karyawan mampu mengerjakan tugasnya sendiri tanpa harus membebani teman kerjanya.

Tabel 16. Rekapitulasi Indikator Kinerja (Y)

No.	Indikator	Rata-rata	Kategori
1	Kualitas kerja	3,87	Setuju
2	Kuantitas	3,85	Setuju
3	Ketepatan waktu	3,87	Setuju
4	Efektifitas	3,90	Setuju
5	Kemandirian	3,90	Setuju
Rata-rata		3,90	Setuju

Pada tabel diatas dapat diketahui bahwa mengenai variabel kinerja dimana nilai rata-rata 3,88 dengan kategori setuju. Nilai indikator tertinggi adalah indikator kemandirian dengan nilai 3,90 dengan kategori setuju. Sedangkan nilai indikator terendah pada indikator kuantitas dengan nilai 3,85 dengan kategori setuju. Artinya bahwa kemandirian karyawan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Apabila suatu instrumen dapat mengukur subjek yang diteliti maka dianggap valid. Korelasi product moment, korelasi Pearson dengan tingkat kepercayaan 95% ($\alpha=0,05$), atau r tabel (0,242) adalah metode yang digunakan untuk memverifikasi validitasnya. Ini termasuk membandingkan nilai setiap item dengan skor keseluruhan. Karena aplikasi program SPSS.20 digunakan untuk uji validitas ini, maka seluruh klaim kuesioner dapat dianggap

benar. Hal ini terjadi akibat nilai R hitung yang melebihi R tabel atau R hitung $> 0,241$ (Indrawan et al, 2016). Dari hasil pengujian didapatkan hasil rerata R hitung untuk variabel X adalah 0,95 dan rerata R tabel sebesar 0,3 sehingga R hitung $> R$ tabel maka kuesioner dinyatakan valid. Adapun untuk variabel Y, rerata R hitung sebesar 0,96 $> R$ tabel sebesar 0,3 sehingga kuesioner dinyatakan valid. Pengujian reliabilitas menggunakan data kuesioner yang berfungsi sebagai indikator suatu variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dianggap kredibel jika jawaban responden tetap konsisten sepanjang waktu. Konsistensi tanggapan ketika dievaluasi berulang kali pada berbagai sampel merupakan inti dari keandalan. SPSS menawarkan alat untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik yang apabila cronbach alpha $> 0,60$, maka kuesioner pada variabel dinyatakan reliabel (Suryoto, 2016). Hasil pengujian reliabilitas variabel *Soft skill* (X) dan kinerja karyawan (Y) bisa diperoleh kesimpulan jika 20 item pernyataan penelitian menghasilkan nilai Cronbach's alpha sebesar 0,99, lebih tinggi dari 0,60. Berdasarkan kriteria di atas, penelitian ini dianggap dapat dipercaya.

Regresi linear sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel *soft skills* dengan variabel kinerja karyawan. Hasil analisis regresi pada penelitian ini menunjukkan bahwa variabel independen (*soft skill*) berpengaruh terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Hal ini dapat dibuktikan dalam uji T_{hitung} untuk variabel *soft skill* sebesar 29.636 $>$ nilai T_{tabel} yaitu 2.048 dan signifikan sebesar $0.000 < 0.05$ dengan koefisien determinasi (R Square) yang diperoleh sebesar 0,969. Hal ini dapat disimpulkan bahwa variabel bebas (*soft skills*) mempunyai kontribusi atau berpengaruh terhadap variabel terikat (kinerja karyawan) sebesar 96,9% sedangkan sisanya 3,1% dipengaruhi oleh indikator-indikator yang tidak diteliti.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, diperoleh hasil bahwa *soft skills* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Perumda Tirta Mangkaluku Kota Palopo. Hal ini menandakan bahwa *soft skills* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Perumda Tirta Mangkaluku Kota Palopo. Koefisien regresi variabel *soft skills* (x) sebesar 0.981 artinya jika *soft skills* mengalami kenaikan 1 satuan, maka kinerja karyawan (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0.981, koefisien bernilai positif antara *soft skills* dengan kinerja karyawan maka semakin tinggi *soft skills* maka kinerja karyawan Perumda Tirta Mangkaluku Kota Palopo akan semakin tinggi.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan dengan judul Pengaruh *Soft skill* Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor BPJS Kesehatan Cabang Gorontalo (Anggraini et al, 2021). Hasil penelitian membuktikan jika secara statistik, *soft skill* mempunyai dampak menguntungkan terhadap kinerja pekerja, dengan H_0 ditolak dan H_a diterima. Jika kedua angka tersebut dibandingkan maka diperoleh t hitung yang lebih besar dibandingkan dengan t tabel yang menunjukkan bahwa *soft skill* berpengaruh terhadap kinerja pegawai di kantor BPJS Kesehatan cabang Gorontalo. Pengaruh *soft skill* (X) sebesar $0,000 < 0,05$ dan t hitung $4,862 > t$ tabel 1,695. Berdasarkan temuan analisis, kinerja karyawan akan meningkat berbanding lurus dengan kualitas *soft skill* mereka. Nilai R Square sebesar 0,441 atau 44,1% dapat digunakan untuk menghitung koefisien determinasi dan mengevaluasi dampak *soft skill* terhadap kinerja pekerja. Dengan cara ini, validitas hipotesis penelitian ditetapkan dan dapat disetujui.

Conclusion

Berdasarkan hasil penelitian yang berjudul pengaruh *soft skills* terhadap kinerja karyawan pada Perumda Tirta Mangkaluku Kota Palopo, maka dapat disimpulkan bahwa *soft skills* berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan pada Perumda Tirta Mangkaluku Kota Palopo. Semakin tinggi *soft skills* maka kinerja karyawan Perumda Tirta Mangkaluku Kota Palopo akan semakin tinggi. Dari hasil pengujian didapatkan bahwa nilai R hitung > R tabel yaitu $0,95 > 0,3$ dengan nilai cronbach's alpha sebesar $0,99 > 0,60$ yang menunjukkan bahwa kuesioner yang digunakan valid dan reliable. Hasil analisis regresi linear sederhana menunjukkan nilai T hitung sebesar $29.636 >$ nilai T tabel yaitu 2.048 dan signifikan sebesar $0.000 < 0.05$ dengan koefisien determinasi (R Square) yang diperoleh sebesar $0,969$. Hal ini dapat mengindikasikan bahwa variabel bebas (*soft skills*) mempunyai kontribusi atau berpengaruh terhadap variabel terikat (kinerja karyawan) sebesar $96,9\%$. Hasil dari penelitian ini menjadi bahan pertimbangan dan referensi sebagai upaya dalam meningkatkan kinerja karyawan, khususnya karyawan Perumda Tirta Mangkaluku Kota Palopo.

Acknowledgment

-

References

- Akbar, I. R., Prasetyani, D., & Nariah, N. (2020). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Unggul Abadi Di Jakarta. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 3(1), 84–90.
<https://doi.org/10.32493/jee.v3i1.7317>
- Anggraini, N. D., Firdaus, M. A., & Rinda, R. T. (2021). Pengaruh Soft Skill Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kineja Karyawan. *Manager: Jurnal Ilmu Manajemen*, 4(3), 358-364.
<https://doi.org/10.32832/manager.v4i3.5914>
- Apriyanti, R., Bahrin, K., & Finthariasari, M. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. K3/SIL Ketahun Begkulu Utara). *Jurnal Entrepreneur dan Manajemen Sains (JEMS)*, 1(2), 189-194.
<https://doi.org/10.36085/jems.v1i2.924>
- Arikunto, S. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Astutik, W., & Sulhan, M. (2022). Pelatihan kerja, soft skill dan hard skill mendorong peningkatan kinerja karyawan. *JMK (Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan)*, 7(2), 9-21.
<https://doi.org/10.32503/jmk.v7i2.2345>
- Hakim, A. (2021). Pengaruh Motivasi dan Pengembangan Karir Serta Softskill Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Business and Economics Research (JBE)*, 2(3), 66-73.
<https://doi.org/10.47065/jbe.v2i3.903>
- Indrawan, R., & Yaniawati, R. P. (2016). *Metodologi Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif dan Campuran untuk Manajemen, Pembangunan, dan Pendidikan*.

- Insani, K. P., Jibril, K. K., Hamid, U., & Yunus, A. T. (2023). Pengaruh Hard Skill dan Soft Skill Terhadap Kinerja Pegawai. *Center of Economic Students Journal (CSEJ)*, 6(1), 103-115. <https://doi.org/10.56750/csej.v6i1.575>
- Irwan, A., & Irfan, A. (2021). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Kinerja*, 18(2), 218-222. <https://doi.org/10.30872/jkin.v18i2.9539>
- Khairunnisa, K., & Suyuthie, H. (2020). Pengaruh Soft Skill Terhadap Kinerja Karyawan Di Premier Basko Hotel Padang. *Jurnal Kajian Pariwisata Dan Bisnis Perhotelan*, 1(1), 1-6. <https://doi.org/10.24036/jkpbp.v1i1.2172>
- Mujayana, M. (2020). Pengaruh Hardskill Dan Softskill Terhadap Kinerja Karyawan. *Majalah Ekonomi*, 25(2), 1-12. <https://doi.org/10.36456/majeko.vol25.no2.a2930>
- Mustangin, M. (2022). Pengaruh *Soft skill* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Central Asia Tbk, KCP Pulogadung. *Jurnal Diversitas*, 2(3), 102-112.
- Pradnyani, G. A. A. I., Rahmawati, P. I., & Suci, N. M. (2020). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada CV Ayudya Tabanan Bali. *Prospek: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 21-30. <https://doi.org/10.23887/pjmb.v2i1.26186>
- Prasetyono, H., & Ramdayana, I. P. (2020). Pengaruh servant leadership, komitmen organisasi dan lingkungan fisik terhadap kinerja guru. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 8(2), 108-123. <https://doi.org/10.21831/jamp.v8i2.28458>
- Putra, E. T., & Anita, N. (2021). Pengaruh *Soft skill* Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik Di SMK Negeri 1 Pasaman. *Jurnal Manajemen & Bisnis Kreatif*, 6(2), 1-15. <https://doi.org/10.36805/manajemen.v6i2.1428>
- Putri, I. I., Sinring, B., Arfah, A., Alwany, T., & Taufan, R. R. (2023). Pengaruh Hard Skill dan Soft Skill Terhadap Kinerja Karyawan. *Center of Economic Students Journal*, 6(2), 223-238. <https://doi.org/10.56750/csej.v6i2.588>
- Putri, R. I., & Harahap, K. (2023). Pengaruh Hard Skill, Soft Skill dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, 3(4), 685-698. <https://doi.org/10.55047/transekonomika.v3i4.474>
- Putro, S., & Yuliadi, K. (2022). Pengaruh pemberdayaan, hard skill dan soft skill terhadap kinerja karyawan sanggar seni di Yogyakarta. *Jurnal Riset Tindakan Indonesia*, 7(2), 320-325. <http://dx.doi.org/10.29210/30031770000>
- Rudini, R., Kasran, M., & Sampetan, S. (2023). Pengaruh softskill dan hardskill terhadap kinerja karyawan. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik*, 10(3), 785-792. <https://doi.org/10.37606/publik.v10i3.702>
- Sembiring, S. M. U. B., Purba, B., & Sitepu, I. U. B. (2022). Pengaruh Faktor Internal dan Eksternal Pegawai Terhadap Produktivitas Kerja Pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Karo. *Jurnal Macsilex*, 1(2), 27-37.
- Soba, M., & Rasjid, E. (2020). Pengaruh Soft Skill Dan Hard Skill Terhadap Kinerja Karyawan Trakindo Utama Cabang Manado. *Manajemen Administrasi Bisnis dan Pemasaran*.
- Sugiyono. (2013). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2016). *Metodologi Penelitian Akuntansi*. Bandung: PT Refika Aditama.