

**PENGARUH *SOFT SKILL* TERHADAP PRESTASI KERJA  
PADA KANTOR CAMAT FANAYAMA  
KABUPATEN NIAS SELATAN**

**Derlinawati Manaraja**

**Universitas Nias Raya**

[derlindm06@gmail.com](mailto:derlindm06@gmail.com)

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh *Softskill* Terhadap Prestasi Kerja Pada Kantor Camat Fanayama Kabupaten Nias Selatan. Populasi dan sampel pada penelitian ini adalah Kantor Camat Fanayama Kabupaten Nias Selatan yang berjumlah 32 orang pegawai. Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang bersifat asosiatif. Penelitian ini termasuk penelitian populasi dengan jumlah populasi sebanyak 32 pegawai. Penganalisaan data dilakukan melalui analisis regresi sederhana dengan menggunakan data primer berupa hasil kuesioner tentang *soft skill*, dan prestasi kerja pegawai. Kuesioner diuji validitas dan reliabilitasnya sebelum melaksanakan pengolahan data penelitian. Alat uji yang digunakan yakni menggunakan uji asumsi klasik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *soft skill* berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai, dengan nilai  $t_{hitung} (5,739) > t_{tabel} (1,697)$  pada tingkat signifikan 0,05. Hal ini didukung oleh hasil perhitungan koefisien determinasi atau  $R^2 = 0,523$  artinya variable *soft skill* mempengaruhi prestasi kerja pegawai sebesar 52,3% sedangkan sisanya 47,7 % dipengaruhi oleh variabel lain diluar model yang digunakan. Peningkatan *soft skill* berkontribusi dalam memperbaiki prestasi kerja pegawai.

**Kata Kunci :** *Soft Skill, Prestasi Kerja.*

**A. PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia adalah hal yang paling penting bagi kelangsungan

suatu organisasi. Karena persaingan

organisasi yang semakin ketat dan kemajuan teknologi yang semakin pesat

maka organisasi harus memiliki sumber daya manusia yang mampu bersaing dan memiliki kemampuan yang tinggi sehingga organisasi tersebut mampu bersaing dengan organisasi lain.

Tumbuh kembangnya organisasi tergantung pada sumber daya manusia. Oleh karena itu, sumber daya manusia merupakan kunci keberhasilan sebuah organisasi karena sumber daya manusia didalamnya memiliki fungsi manajemen yaitu perencanaan, pengorganisasian, pengendalian dan pengawasan. Tanpa adanya peranan sumber daya manusia didalam instansi tentu instansi tersebut tidak dapat berproduktif. Dalam mencapai sebuah tujuan instansi yang lebih produktif, harus mampu menciptakan situasi dan kondisi yang mendorong dan memungkinkan pegawai untuk mengembangkan kemampuan dan keterampilannya.

Untuk mewujudkan prestasi kerja perlu peningkatan kualitas sumber daya manusia yang mempunyai *soft skill* yang baik, sehingga seluruh kegiatan operasional kantor dapat berjalan secara efektif dan efisien. *Soft skill* sebagai kemampuan seseorang. *Soft skill*

merupakan keterampilan seseorang dalam berhubungan dengan orang lain (*interpersonal skill*) dalam keterampilan dalam mengatur dirinya sendiri (*intrapersonal Skill*) yang mampu mengembangkan unjuk kerja secara maksimal. *Soft skill* sangat penting baik untuk individu maupun dalam organisasi. *Soft skill* sebagai kemampuan seseorang untuk memotivasi diri dan menggunakan inisiatifnya, mempunyai pemahaman tentang apa yang dibutuhkan untuk dilakukan dengan dengan baik. prestasi kerja yang tinggi sangatlah diharapkan oleh sebuah instansi pemerintah, karena semakin banyak pegawai yang berprestasi, maka cepat tercapainya tujuan secara keseluruhan.

Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Prestasi kerja merupakan pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien dengan penggunaan sumber daya yang ada dan dengan hasil yang ingin dicapai. Dalam rangka pengembangan sumber daya

manusia dalam organisasi ingin mendapatkan penghargaan dan perlakuan yang adil dari pimpinan organisasi yang bersangkutan. Prestasi kerja juga merupakan pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien dengan sumber daya yang digunakan dan dengan hasil yang dicapai. Penilaian prestasi kerja pegawai merupakan bagian yang penting dalam kegiatan organisasi. Dengan kata lain penilaian prestasi kerja merupakan tolak ukur dalam pencapaian tujuan organisasi secara maksimal.

Peningkatan prestasi kerja akan membawa kemajuan bagi organisasi untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu supaya dapat meningkatkan prestasi kerja merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup organisasi tergantung pada kualitas kinerja yang tinggi sangatlah diharapkan oleh sebuah organisasi. Semakin banyak pegawai yang berprestasi maka produktivitas instansi secara keseluruhan akan meningkat sehingga organisasi akan dapat bertahan dalam persaingan global.

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan di Kantor Camat Fanayama Kabupaten Nias Selatan, bahwa masih terdapat pegawai yang prestasinya menurun dikarenakan masih ada pegawai yang kurang terampil dalam pelayanan publik, kemampuan berkomunikasi, dan masih ada pegawai yang kurang disiplin waktu dan dalam bekerja sehingga berpengaruh terhadap prestasi kerja. Berdasarkan uraian masalah diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian secara ilmiah mengenai “**Pengaruh *Softskill* Terhadap Prestasi Kerja Pada Kantor Camat Fanayama Kabupaten Nias Selatan**”.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dipaparkan diatas maka identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Masih ada pegawai yang sering mengabaikan tugas yang diberikan sehingga akhirnya berdampak pada prestasi kerja
2. Masih terdapat pegawai yang kurang disiplin dalam bekerja sehingga mempengaruhi prestasi kerja.

## B. TINJAUAN LITERATUR

### 1. Konsep *Soft Skill*

Menurut Illah dalam Tajriani (2019), bahwa *soft skill* adalah keterampilan seseorang dalam berhubungan dengan orang lain (termasuk dengan dirinya sendiri). *Soft skill* terdiri dari beberapa hal, yakni inisiatif, kemauan, berfikir kritis, komitmen, mandiri, motivasi kreativitas, komunikasi, integritas, dan disiplin. Kemudian menurut Vitrie dkk dalam Hariyanto (2016), *soft skill* merupakan istilah sosiologis yang merujuk pada sekumpulan karakteristik kepribadian, daya tarik sosial, kemampuan berbahasa, kebiasaan pribadi, kepekaan/kepedulian.

### 2. Konsep Prestasi Kerja

Menurut Hasibuan (2006:94), prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Menurut Handoko (2009:94), prestasi kerja adalah gabungan dari tiga faktor penting yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerima atas penjelasan delegasi tugas,

serta pera dan tingkat motivasi seseorang bekerja.

### 3. Pengaruh *Soft Skill* Terhadap Prestasi Kerja

Menurut Munandar dalam Hariyanto (2016), Memiliki *soft skill* sangat penting dalam dunia pekerjaan karena harus dapat menumbuhkan sikap-sikap yang merujuk pada sekumpulan karakteristik kepribadian. Seperti memiliki sifat tanggung jawab yaitu: disiplin atau selalu datang tepat waktu dalam setiap pertemuan, bekerja sampai detik terakhir untuk menyelesaikan tugas, berhati-hati dalam melakukan pekerjaan, dan dapat menepati janji. Pentingnya *soft skill* ditekankan oleh Sucipta dalam Lisdiantini, Utomo dan Afandi (2019) yang menyatakan *soft skill* merupakan kunci menuju hidup yang lebih baik, sahabat lebih banyak, sukses lebih besar, dan kebahagiaan yang lebih luas.

### 4. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi *Soft Skill*

menurut Endrotomo dalam Lie dan Darmasetiawan (2017), faktor yang memberikan kontribusi keberhasilan dalam kerja yakni, finansial, keahlian, bidangnya,

networking, *soft skill*. Selanjutnya menurut McMurtrey, dkk dalam Tajriani (2019), menyatakan bahwa *soft skill* diperlukan oleh semua pekerjaan dalam suatu perusahaan untuk mengatasi masalah dengan baik, berpikir kritis, dan team work.

### 5. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

Faktor yang mempengaruhi prestasi kerja pegawai adalah kunci keberhasilan dari pada kinerja pegawai atau karyawan didalam sebuah organisasi atau perusahaan yang menjadi tempat bekerja disetiap individu. Menurut Flippo (2005:241) faktor-faktor prestasi kerja sebagai berikut:

#### 1. Latar belakang pribadi

Mencangkup pendidikan dan pengalaman kerja, untuk menunjukkan apa yang telah dilakukan seseorang diwaktu yang lalu.

#### 2. Bakat dan minat (*apptitude and interest*)

Untuk memperkirakan minat dan kapasitas atau kemampuan seseorang.

#### 3. Sikap dan kebutuhan (*attitude and needs*)

Untuk meramalkan tanggung jawab dan wewenang seseorang

#### 4. Kemampuan-kemampuan analitis dan *manipulatif*.

Untuk mempelajari kemampuan pemikiran dan menganalisaan.

#### 5. Keterampilan dan kemampuan teknik.

untuk menilai kemampuan dalam pelaksanaan aspek-aspek teknik pekerjaan.

#### 6. Kesehatan, tenaga kerja dan stamina.

Untuk melihat kamampuan phisik seseorang dalam pelaksanaan pekerjaan.

Menurut Mangkunegara (2001:67-68), terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja, antara lain sebagai berikut:

#### 1. Faktor kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan

potensi (IQ) dan kemampuan *reality (knowledge+skill)*.

## 2. Faktor motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja.

## 6. Indikator Soft skill

Indikator *soft skill* menggunakan konsep Sharma dan Wajayanti dan Wibagi (2020) yang terdapat

1. Kemampuan komunikasi yaitu bagian terpenting dari pekerjaan, karena dengan komunikasi pegawai dapat mengekspresikan ide serta pemikirannya.

2. Kecerdasan emosional yaitu memiliki peran yang sangat penting ditempat kerja karena kecerdasan emosional mengandung aspek-aspek yang sangat penting yang dibutuhkan dalam bekerja.

3. Keterampilan berpikir dan menyelesaikan masalah yaitu kemampuan untuk mengidentifikasi dan

menganalisis masalah dalam situasi sulit dan melakukan justifikasi untuk memahami seseorang.

4. Etika yaitu aturan normative yang mengandung sistem nilai dan prinsip moral yang

karyawan.

5. Keterampilan kepemimpinan yaitu merupakan faktor yang sangat penting dalam menentukan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

## 7. Indikator Prestasi Kerja

Menurut Sutrisno (2007:12) pengukuran prestasi kerja diarahkan pada enam aspek yang merupakan bidang prestasi kunci bagi perusahaan yang bersangkutan bidang prestasi kunci tersebut adalah:

1. Hasil kerja, yaitu tingkat kualitas maupun kualitas yang telah dihasilkan .
2. Pengetahuan pekerjaan, yaitu tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja.
3. Inisiatif, yaitu tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul.
4. Kecekatan mental, yaitu tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyesuaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada.
5. Sikap, tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.
6. Displin waktu dan absensi, yaitu tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran.

## Hipotesis Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian, landasan Diduga ada Pengaruh *Soft skill* terhadap Prestasi Kerja pada Kantor Camat Fanayama Kabupaten Nias Selatan.

## C. METODE PENELITIAN

### 1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang bersifat asosiatif (penelitian menjelaskan pengaruh antara variabel). Dengan demikian dapat diketahui bahwa penelitian asosiatif dimaksudkan untuk menguji hipotesis antara variabel-variabel sehingga diketahui pengaruh antara variabel tersebut, yaitu antara variabel bebas dan terikat.

### 2.Data Penelitian

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data tersebut diperoleh langsung dari lokasi penelitian dengan melakukan penyebaran kuesioner kepada seluruh pegawai di Kantor Camat Fanayama Kabupaten Nias Selatan.

### 3. Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear sederhana sedangkan dalam pengujian hipotesis menggunakan sistem secara manual. Analisis regresi sederhana merupakan teknik analisis statistic untuk menjelaskan keterkaitan variabel terikat dengan variabel bebas. Model regresi yang digunakan adalah sebagai berikut menurut Sugiyono (2010:270)

$$Y=a+bX+e$$

Dimana :

Y = Subjek dalam variabel dependen yang diperoleh

a = Harga Y bila X=0 (harga konstan)

b = Angka arah atau koefisien regresi, yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variabel dependen yang didasarkan pada variabel independen.

X = Subjek pada variabel independen yang mempunyai nilai tertentu

e = Standar error

Nilai koefisien regresi dan konstanta dapat dihitung dengan rumus sebagai berikut:

$$b = \frac{n(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{n\{\sum x^2\} - \{\sum y\}^2}$$

$$a = \frac{(\sum y) - b(\sum x)}{n}$$

Keterangan :

a = Variabel bebas

b = Variabel terikat

n = Populasi

Untuk mengestimasi koefisien regresinya persamaan diatas diregresi menggunakan metode *Ordinary Least Square* (OLS), sehingga menghasilkan persamaan berikut :

$$\hat{Y} = \beta_0 + \beta_1$$

#### D. Hasil Dan Pembahasan

Pada penelitian ini, pengujian asumsi klasik terdiri dua bagian yaitu uji normalitas data dimaksudkan untuk mengetahui apakah residual yang telah distandardisasi berdistribusi normal atau tidak. Uji heterokedastisitas yaitu adanya heterokedastisitas berarti ada varian variabel dalam model yang tidak sama (konstan). Pada pengujian asumsi klasik ini dapat dijelaskan bahwa model regresi bebas dari uji asumsi klasik dan telah memenuhi asumsi dasar bahwa variasi residual sama untuk semua pengamatan. Uji asumsi klasik yang digunakan adalah uji normalitas dan uji heterokedastisitas. Dalam penelitian ini menggunakan analisis

regresi linier sederhana dengan metode *ordinary last square* (OLS) yang berfungsi untuk menganalisis pengaruh antara variabel bebas (*Soft Skill*) dengan variabel terikat (Prestasi Kerja).

Berdasarkan pengujian hipotesis diatas, diketahui bahwa secara parsial *Soft Skill* berpengaruh terhadap Prestasi Kerja pada kantor Camat Fanayama Kabupaten Nias Selatan. Berdasarkan hasil pengolahan tersebut, maka dapat dilihat model regresi sederhana berikut ini :

$$Y = 14,397 + 0,631X$$

Keterangan :

Y = Prestasi Kerja

X = *Soft Skill*

a = koefisien konstanta

b = koefisien regresi

koefisien regresi diatas menunjukkan bahwa variabel bebas memiliki tanda yang positif. Nilai 14,397 merupakan nilai hasil persamaan regresi sederhana dari koefisien variabel *Soft Skill* ( $b_0$ ) sebagai konstanta (nilai tetap) dan nilai 0,631 merupakan nilai koefisien dari variabel Prestasi Kerja ( $b_1$ ) artinya setiap kenaikan sebesar 1 satuan pada variabel *Soft Skill*, maka prestasi kerja mengalami kenaikan sebesar 0,631 satuan.

Uji hipotesis secara parsial untuk variabel *soft skill* (X) yaitu nilai  $t_{hitung}$  (5,739) >  $t_{tabel}$  (1.697) dan tingkat signifikansi  $0.00 < (0.05)$ , maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, artinya variabel *soft skill* (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja (Y)

Selanjutnya Koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,523 berarti pengaruh variabel konflik dan kepemimpinan terhadap Prestasi Kerja pada Kantor Camat Fanayama sebesar 52,3 % sedangkan 47,7 % dipengaruhi oleh variabel lain yang atau variabel yang tidak diteliti oleh peneliti.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Khairunnisa, Hijriyantomi (2020), dengan judul penelitian pengaruh *soft skill* terhadap kinerja karyawan di premier basko hotel padang. Jenis penelitian ini adalah jenis penelitian deskriptif kuantitatif dengan metode asosiatif kausal. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan premier basko hotel padang. Jumlah sampel dalam penelitian ini 70 orang. Metode pengambilan sampel adalah *purposive sampling*. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuisioner tersusun dengan skala likert. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) variabel *soft skill*

telah diperoleh sebanyak 7% responden termasuk dalam kategori sangat baik, 68% responden termasuk kategori baik, 19% responden termasuk dalam kategori cukup, 6% responden termasuk dalam kategori buruk, dan 0% responden termasuk dalam kategori sangat buruk. (2) variabel kinerja karyawan 13% responden termasuk dalam kategori sangat baik, 28% responden termasuk dalam kategori baik, 20% responden termasuk dalam kategori cukup, 26% responden termasuk dalam kategori buruk, dan 13% responden termasuk dalam kategori sangat buruk.

## E. PENUTUP

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan, dapat ditarik kesimpulan bahwa *Soft Skill* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Prestasi Kerja pada kantor Camat Fanayama Kabupaten Nias Selatan. Dapat dilihat dibawah ini :

- Berdasarkan nilai  $t_{hitung}$  *Soft Skill* sebesar 5,739 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 sementara nilai  $t_{tabel}$  pada *alfa* 0,05 dengan *degree of freedom* (df)  $n-k-1$   $32-1-1= 30$  sebesar 1,697. Maka  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak artinya variabel *Soft Skill*

(X) memiliki pengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja (Y) pada kantor Camat Fanayama Kabupaten Nias Selatan.

- Berdasarkan nilai  $R^2$  sebesar 0,523 yang artinya variabel bebas (*Soft Skill*) mampu menjelaskan variabel terikat (Prestasi Kerja) 52,3 % sedangkan sisanya 0,477 atau 47,7 % dijelaskan oleh variabel lain diluar model ini.

## 2.Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan diatas sehingga penulis memberikan beberapa saran pada kantor Camat Fanayama Kabupaten Nias Selatan :

- Perlu dilakukan evaluasi secara berskala mengenai prestasi kerja terutama yang berhubungan dengan *soft skill* sehingga dapat dicapai tujuan instansi secara maksimal.
- Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat meneliti dengan variabel-variabel yang terkait dengan prestasi kerja, seperti kedisiplinan kerja dan sebagainya, sehingga prestasi kerja lebih ditingkatkan.

## Daftar Pustaka

- Flippo, Edwin. 2005. *Manajemen sumber daya manusia*. Edisi kedua. Penerbit: BPFE-YOGYAKARTA. Anggota IKAPI. No. 008
- Handoko, T. Hani. 2009. *Manajemen sumber daya manusia*. Edisi kedua. Penerbit: BPFE-YOGYAKARTA. Anggota IKAPI. No. 008
- Hariyanto. 2016. Pengaruh soft skill dan komitmen terhadap kinerja karyawan perusahaan di wilayah kabupaten pasuruan. *Jurnal Administrasi dan Bisnis*. Vol. 10, No. 1, Juli 2016
- Hasibuan, malayu sp. 2006. *Manajemen sumber daya manusia*. Edisi Revisi. Diterbitkan oleh PT. BUMI AKSARA. Jl. Sawo Raya no. 18: Jakarta 13220
- Lie cahyadi lucas novia, Dkk. 2017. Pengaruh soft skill terhadap kesiapan kerja menghadapi masyarakat ekonomi asean pada mahasiswa S1 fakultan bisnis dan ekonomika universitas surabaya. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Universitas Surabaya*. Vol. 6, No. 2, 2017
- Lisdiantini netty, Dkk. 2019. Pengaruh soft skill terhadap kesiapan kerja pada mahasiswa program studi administrasi bisnis politeknik negeri madium. *Epicheirisi*. Vol. 3, No. 2. 2019
- Mangkunegara, 2000. *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung, remaja rosdakarya.
- Sutrisno, Edy. 2007. *Manajemen sumber daya manusia*, Jakarta: Prenada Media Group.
- Tajriani tiara dini. 2019. Pengaruh soft skill dan dukungan sosial teman kerja terhadap kinerja pemasaran BMTd Di Yogyakarta. *Indonesia Interdisciplinary Journal of Sharia Economics (IIJSE)*. Vol. 1, No.2, Januari 2019
- Wijayanti dwi vera, Wibowo susilo tony. 2020. Pengaruh hard skill dan soft skill terhadap kinerja karyawan pada kantor perusahaan daerah Air minum (PDAM) Giri Tirta Kabupaten Gresik. *Majalah Ekonomi*. Vol. 25, No. 1, Juli 2020