



PENGARUH *EMPLOYEE ENGAGEMENTS* *SOFT SKILL* DAN *HARD SKILL* TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR CAMAT BATANG CENAKU KABUPATEN INDRAGIRI HULU

Yongki Gusriadi ^{a*}, Deswarta ^b

^a Program Studi S1 Manajemen: gusriadiyongki@gmail.com, Universitas Islam Riau, Pekanbaru, Riau

^b Program Studi S1 Manajemen: deswarta@eco.uir.ac.id, Universitas Islam Riau, Pekanbaru, Riau

* Penulis Korespondensi: Yongki Gusriadi

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of employee engagement, soft skills, and hard skills on employee performance at the Batang Cenaku Sub-District Office, Indragiri Hulu Regency. The population in this study consists of all 35 employees of the Batang Cenaku Sub-District Office, with the sampling technique using a census method. The data analysis method employed is a quantitative approach using multiple linear regression analysis processed through SPSS 27 software. The results of the study indicate that employee engagement and hard skills do not have a significant effect on employee performance, while soft skills have a positive and significant effect. Simultaneously, employee engagement, soft skills, and hard skills significantly influence employee performance. These findings imply that improving soft skills is a key factor in efforts to enhance performance within the public service environment.

Keywords: *Employee Engagement, Soft Skill, Hard Skill, Performance.*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh employee engagement, soft skill, dan hard skill terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Batang Cenaku Kabupaten Indragiri Hulu. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Camat Batang Cenaku yang berjumlah 35 orang, dengan teknik pengambilan sampel menggunakan metode sensus. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan menggunakan analisis regresi linier berganda yang diolah melalui software SPSS 27. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel employee engagement dan hard skill tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan soft skill berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara simultan, employee engagement, soft skill, dan hard skill berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan ini memberikan implikasi bahwa peningkatan soft skill pegawai menjadi faktor kunci dalam upaya meningkatkan kinerja di lingkungan pelayanan publik.

Kata Kunci: Employee Engagements, Soft Skill, Hard Skill, Kinerja.

1. PENDAHULUAN

Di tengah era globalisasi saat ini, keberadaan sumber daya manusia menjadi elemen kunci dalam menghadapi semakin kompleksnya persaingan. Tak hanya sektor swasta, lembaga-lembaga publik pun turut berperan besar dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Di tingkat kecamatan, misalnya, institusi pemerintahan sangat mengandalkan kualitas sumber daya manusianya. Esensi utama dari pembentukan pemerintahan adalah untuk melayani masyarakat, bukan demi kepentingan pribadi. Dengan demikian, fungsi utama pemerintah adalah sebagai pelayan publik.

Dalam era globalisasi yang terus berkembang dan tantangan pelayanan publik yang semakin kompleks, Keberhasilan suatu instansi pemerintah sangat bergantung pada kualitas kinerja karyawannya [1]. Beragam faktor turut memengaruhi kinerja, Baik yang timbul dari dalam individu pegawai maupun dari situasi dan kondisi lingkungan kerja di organisasi. Salah satu faktor penting adalah keterlibatan kerja (*employee*

engagement), yang mencerminkan sejauh mana seorang pegawai memiliki komitmen terhadap pekerjaannya [2]. Keterlibatan kerja mencakup tingkat kesediaan seseorang untuk mencurahkan waktu, kemampuan, dan energinya dalam pekerjaan serta menjadikan pekerjaan tersebut sebagai bagian penting dari hidupnya. Selain itu, aspek sosial di lingkungan kerja seperti hubungan yang harmonis dengan rekan kerja (*camaraderie*) dan kemampuan dalam bekerja sama dalam tim juga turut memengaruhi tingkat kinerja pegawai.

Employee engagement merujuk pada keadaan emosional positif yang tercermin dari semangat tinggi dan keterlibatan aktif individu terhadap pekerjaannya [3]. Karyawan yang terlibat cenderung bertahan lebih lama di organisasi, sehingga menurunkan angka pergantian pegawai serta keinginan untuk keluar dari pekerjaan. Dengan demikian, keterlibatan kerja memiliki kontribusi besar terhadap pencapaian kinerja organisasi yang lebih baik.

Kantor Kecamatan Batang Cenaku di Kabupaten Indragiri Hulu sangat penting bagi pelayanan masyarakat. Kantor ini, sebagai instansi pemerintah di tingkat kecamatan, bertugas melaksanakan sejumlah tugas administrasi publik, termasuk pengelolaan dokumen administrasi, pelayanan kependudukan, dan pendaftaran. Kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Batang Cenaku harus optimal agar tanggung jawab ini dapat dilaksanakan secara efisien.

Berdasarkan fenomena dan wawancara sebagian pegawai Kantor Camat Batang cenaku, masih ada terdapat beberapa masalah yang dihadapi Kantor Camat Batang Cenaku terhadap kinerja pegawai. Salah satu hal yang menjadi kendala adalah rendahnya tingkat *employee engagements* kalangan pegawai. Banyak pegawai yang merasa tidak cukup termotivasi atau kurang terlibat dalam berbagai tugas mereka, yang berdampak langsung pada rendahnya produktivitas dan efisiensi kerja. Fenomena ini terlihat jelas dalam proses pelayanan kepada Masyarakat yang cenderung lambat dan kurang responsif.

Hal ini tentu saja semakin menyulitkan Kantor Kecamatan Batang Cenaku dalam menjalankan tugas utamanya, yakni memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat. Disamping itu, kurangnya pelatihan *hard skill* terhadap pegawai kantor kecamatan batang cenaku. Pegawai mungkin memiliki pengetahuan dasar yang cukup dalam menjalankan tugas administratif, tetapi mereka sering kesulitan mengelola teknologi terbaru, memahami peraturan yang terus berubah, atau menyelesaikan berbagai tugas yang membutuhkan keterampilan teknis yang lebih mendalam seperti pengelolaan aplikasi perkantoran yaitu penguasaan Microsoft word, keterampilan mengetik kemampuan menggunakan aplikasi surat menyurat atau system arsip digital seperti aplikasi Srikandi. Hal ini berpotensi menghambat efektivitas kerja pegawai dalam memberikan pelayanan yang tepat waktu dan berkualitas.

Di sisi lain, *soft skill* yang berkaitan dengan komunikasi, Kerjasama tim, kepemimpinan, dan penyelesaian konflik juga sering kali tidak cukup diperhatikan. Pegawai yang memiliki kemampuan komunikasi yang buruk atau tidak bisa bekerja sama dengan baik dalam tim dapat menciptakan suasana kerja yang kurang produktif, serta kurang memiliki kemampuan interpersonal yang memadai untuk menangani interaksi dengan masyarakat.

Namun, dalam konteks Kantor Camat Batang Cenaku, belum ada penelitian yang secara khusus menginvestigasi pengaruh *employee engagements soft skill* dan *hard skill* terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, penelitian ini dilakukan untuk menjawab kesenjangan informasi yang ada serta memberikan gambaran yang lebih mendalam mengenai berbagai faktor yang memengaruhi kinerja pegawai di Kantor Camat Batang Cenaku.

Lewat penelitian ini, penulis ingin menunjukkan secara langsung bagaimana *employee engagement, soft skill*, dan *hard skill* saling berkaitan dengan kinerja pegawai di lapangan. Penelitian ini juga diharapkan mampu memberikan landasan untuk menyusun rekomendasi bagi Kantor Camat Batang Cenaku dalam upaya meningkatkan keterlibatan pegawai, kemampuan non-teknis, serta keterampilan teknis guna menunjang kinerja yang lebih optimal.

Berdasarkan fenomena dan wawancara sebagian pegawai Kantor Camat Batang cenaku, masih ada terdapat beberapa masalah yang dihadapi Kantor Camat Batang Cenaku terkait rendahnya *Employee Engagements*, Banyak pegawai yang merasa tidak cukup termotivasi atau kurang terlibat dalam tugas – tugas mereka, yang berdampak langsung pada rendahnya produktivitas dan efisiensi kerja, serta keterbatasan *soft skill* dan *hard skill* yang tercermin dari lemahnya kemampuan interpersonal pegawai untuk menangani interaksi

dengan Masyarakat yang beragam atau menyelesaikan masalah yang terjadi dalam proses kerja serta kurangnya pelatihan untuk mengembangkan *hard skill* pegawai.

Dengan itu peneliti memilih untuk melihat sejauh mana kontribusi *employee engagement*, serta kemampuan soft skill dan hard skill terhadap kinerja pegawai maka peneliti tertarik memilih judul riset “Pengaruh *Employee Engagements*, *Soft Skill* dan *Hard Skill* Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Batang Cenaku Kabupaten Indragiri Hulu”.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai mencerminkan sejauh mana mereka mampu mencapai tujuan organisasi dan memberikan hasil yang diharapkan. Menurut Armstrong dan Taylor [4], kinerja pegawai dapat diukur melalui pencapaian target, penyelesaian tugas tepat waktu dan partisipasi dalam pengambilan Keputusan. Sebaliknya Putri et al., [5], mengungkapkan bahwa kinerja karyawan adalah bentuk pencapaian kerja yang dihasilkan baik secara individu maupun kelompok di dalam suatu organisasi.

2.2 *Employee Engagements*

Menurut Muliawan et al. [6] *employee engagement* bisa diartikan sebagai bentuk keterikatan emosional pegawai terhadap tempat mereka bekerja dan tujuan organisasi, yang ditunjukkan melalui rasa peduli terhadap pekerjaan mereka. Mereka bekerja bukan semata-mata demi gaji atau promosi, melainkan karena merasa terlibat dalam pencapaian tujuan organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh Ramadhan et al. [7], menunjukan bahwa *employee engagements* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

2.3 *Soft Skill*

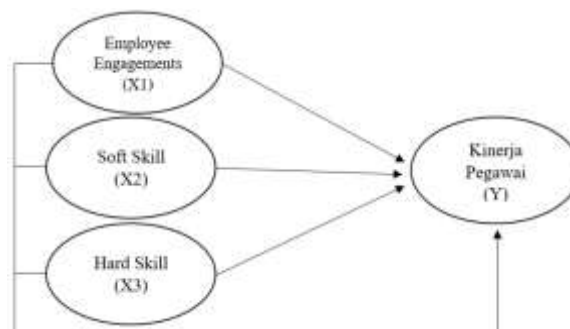
Menurut Royani, [8] *soft skill* didefinisikan sebagai keterampilan individu yang berkaitan dengan kecerdasan emosional (EQ) seperti kepribadian, adaptasi, komunikasi, kebiasaan, keramahan, optimisme, dan sebagiannya sebagai modal untuk berinteraksi dengan orang lain. Sedangkan menurut pendapat Hardi [9], *soft skill* berkontribusi secara positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan.

2.4 *Hard Skill*

Hard skill adalah kemampuan dalam menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi, termasuk keahlian dalam menggunakan alat atau teknologi tertentu. Royani [8], berpendapat bahwa *hard skill* sangat berkaitan dengan pengembangan kecerdasan intelektual (IQ). Dengan kata lain, *hard skill* merupakan kemampuan seseorang untuk memahami IPTEK dan menguasai keterampilan sesuai dengan bidang keahliannya. Penelitian yang dilakukan oleh Putri et al., [5], menunjukkan bahwa hard skill memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

2.5 Kerangka Berpikir

Dalam penelitian ini, peneliti menyajikan kerangka berpikir yang memudahkan dalam memahami masalah yang diteliti dan disajikan dalam bentuk struktur yang menunjukkan hubungan antar masing masing variabel.



Gambar 1. Kerangka Berpikir

2.6 Hipotesis Penelitian

- Diduga *Employee Engagements* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Batang Cenaku, Kabupaten Indragiri Hulu.

- b. Diduga *Soft Skill* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Batang Cenaku, Kabupaten Indragiri Hulu.
- c. Diduga *Hard Skill* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Batang Cenaku, Kabupaten Indragiri Hulu.
- d. Diduga *Employee Engagements*, *Soft Skill*, dan *Hard Skill* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Batang Cenaku, Kabupaten Indragiri Hulu.

3. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif melalui metode studi kasus, yang memungkinkan pengumpulan data untuk dianalisis secara statistik dalam rangka menguji hubungan antara variabel-variabel yang diteliti. Penulis melakukan penelitian mengenai pengaruh *employee engagement*, *soft skill*, dan *hard skill* terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Batang Cenaku. Lokasi penelitian terletak di Desa Aurcina, Kecamatan Batang Cenaku, Kabupaten Indragiri Hulu, tepatnya di jalur Jalan Lintas Selatan. Pengumpulan data menggunakan kuesioner atau angket. Metode pengambilan sampel menggunakan teknik sensus, dengan jumlah responden 35 orang. Analisis data memakai regresi linear berganda dan diolah dengan SPSS versi 27.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 HASIL

4.1.1 Uji Validitas

Berdasarkan data pada Tabel 1, nilai r-hitung pada semua pernyataan lebih tinggi dari nilai r-tabel 0,334, maka semua item yang mewakili variabel *Employee Engagement* (X1), *Soft Skill* (X2), *Hard Skill* (X3), dan Kinerja Pegawai (Y) dapat dikatakan valid.

Tabel 1. Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan
<i>Employee Engagement</i> (X1)	1	0.815	0.334	Valid
	2	0.651	0.334	Valid
	3	0.674	0.334	Valid
	4	0.669	0.334	Valid
	5	0.792	0.334	Valid
<i>Soft Skill</i> (X2)	1	0.683	0.334	Valid
	2	0.500	0.334	Valid
	3	0.586	0.334	Valid
	4	0.366	0.334	Valid
	5	0.592	0.334	Valid
<i>Hard Skill</i> (X3)	1	0.667	0.334	Valid
	2	0.558	0.334	Valid
	3	0.402	0.334	Valid
	4	0.370	0.334	Valid
	5	0.559	0.334	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	1	0.572	0.334	Valid
	2	0.412	0.334	Valid
	3	0.447	0.334	Valid
	4	0.354	0.334	Valid
	5	0.516	0.334	Valid

4.1.2 Uji Realibilitas

Uji Realibilitas dapat dinyatakan reliabel apabila *Cronbach Alpha* melebihi nilai kritis 0,06 [10]. Merujuk pada temuan yang tercantum dalam Tabel 2, semua variabel memiliki nilai *Cronbach Alpha* lebih dari 0.60, sesuai dengan temuan uji reliabilitas di atas. Nilai alpha (α) *Employee Engagements* 0.750, *Soft Skill* 0.816, *Hard Skill* 0.834 dan Kinerja Pegawai adalah 0.830. Pengujian ini telah dianggap reliabel dan valid, sehingga memungkinkan untuk dilakukan pengujian lebih lanjut.

Tabel 2. Uji Realibilitas

No	Variabel	Cronbach Alpha	Ketentuan Reliabel	Hasil
1.	<i>Employee Engagements</i>	0.750	>0.60	Reliabel
2.	<i>Soft Skill</i>	0.816	>0.60	Reliabel
3.	<i>Hard Skill</i>	0.834	>0.60	Reliabel
4.	Kinerja Pegawai	0.830	>0.60	Reliabel

4.1.3 Uji Normalitas

Untuk menentukan apakah suatu data berdistribusi normal atau tidak, dapat dilihat berdasarkan nilai signifikansi dari uji normalitas yang digunakan. Secara statistik, jika nilai signifikansi yang diperoleh lebih besar dari 0,05, maka residual data tersebut dinyatakan berdistribusi normal dan sebaliknya, jika nilai signifikansinya kurang dari 0,05, maka residual data tersebut tidak berdistribusi normal [10]. Berdasarkan Tabel 3. diatas, hasil pengujian yang tersedia, terlihat bahwa nilai signifikansi yang didapat adalah sebesar 0,200. Karena nilai ini lebih tinggi dari batas kriteria 0,05, dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

Tabel 2. Uji Validitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

			Unstandardized Residual
N			35
Normal	Mean		0,0000000
Parameters ^{a,b}	Std. Deviation		1,28392665
Most Extreme	Absolute		0,089
Differences	Positive		0,089
	Negative		-0,087
Test Statistic			0,089
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c			.200 ^d
Monte Carlo	Sig.		0,690
Sig. (2-tailed) ^e	99%	Lower	0,678
	Confidence	Bound	
	Interval	Upper	0,701
		Bound	

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.

4.1.4 Uji Multikolineritas

Dari Tabel 4. diatas, dapat dilihat bahwa semua variabel independen memiliki nilai Tolerance di atas 0,10 dan nilai VIF di bawah 10. Oleh karena itu, model regresi yang digunakan aman dari gejala multikolineritas dan siap untuk dianalisis lebih lanjut.

Tabel 4. Uji Multikolineritas

Coeffisients			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	<i>Employee Engagements</i>	365	2.741

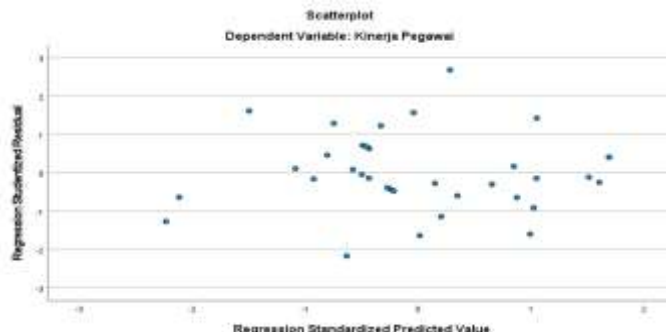
Pengaruh Employee Engagements Soft Skill dan Hard Skill Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Batang Cenaku Kabupaten Indragiri Hulu (Yongki Gusriadi)

	<i>Soft Skill</i>	339	2.952
	<i>Hard Skill</i>	408	2.451

a. Dependent Variable : Kinerja Pegawai

4.1.5 Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan Gambar 2. diatas dapat dilihat bahwa titik-titik data menyebar secara bebas dan tidak membentuk pola tertentu. Hal ini dapat dikatakan bahwa data tidak terjadi heterokedastisitas



Gambar 2. Uji Heterokedastisitas

4.1.6 Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 5. Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,603	1,941		2,372	0,024
	Employee Engagements	-0,056	0,130	-0,068	-0,430	0,670
	Soft Skill	0,677	0,150	0,744	4,506	0,001
	Hard Skill	0,174	0,134	0,196	1,305	0,202
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						

Berdasarkan hasil uji analisis regresi linear berganda pada Tabel 5, diperoleh suatu persamaan yang menggambarkan hubungan antara variabel independen dengan kinerja pegawai. Persamaan tersebut menunjukkan bahwa nilai konstanta kinerja pegawai adalah sebesar 4,603, yang berarti jika variabel *Employee Engagement*, *Soft Skill*, dan *Hard Skill* dianggap bernilai nol, maka tingkat kinerja pegawai akan berada pada nilai 4,603. Selanjutnya, koefisien regresi untuk setiap variabel mengindikasikan besarnya pengaruh. Setiap peningkatan satu satuan pada *Employee Engagement* justru akan menurunkan kinerja pegawai sebesar 0,056, dengan asumsi variabel lain tetap. Di sisi lain, pengaruh positif ditunjukkan oleh *Soft Skill* dan *Hard Skill*. Setiap kenaikan satu satuan *Soft Skill* akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,677, sementara setiap kenaikan satu satuan *Hard Skill* akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,174, dengan asumsi variabel-variabel lainnya konstan.

4.1.7 Uji t

Berdasarkan data pada Tabel 5 diatas, hasil uji t dalam analisis regresi linear berganda, dapat disimpulkan bahwa pengaruh masing-masing variabel independen terhadap kinerja pegawai tidaklah sama. Variabel *Employee Engagement* menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,670, yang lebih tinggi dari tingkat signifikansi 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa *Employee Engagement* tidak memberikan pengaruh yang signifikan secara statistik terhadap kinerja pegawai dalam penelitian ini. Sebaliknya, variabel *Soft Skill* memiliki nilai signifikansi yang sangat kecil, yaitu 0,001 atau < 0,05 [10]. Hal ini mengindikasikan bahwa

Soft Skill berpengaruh positif dan signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai; semakin tinggi kemampuan *soft skill*, maka kinerja pegawai cenderung semakin baik. Sementara itu, variabel *Hard Skill* dengan nilai signifikansi 0,202 ($> 0,05$) juga dinyatakan tidak memiliki pengaruh yang signifikan. Dengan demikian, dari ketiga variabel yang diuji, hanya *Soft Skill* yang terbukti secara signifikan mempengaruhi kinerja pegawai.

4.1.8 Uji Koefisien Determinasi

Pada Tabel 6 menunjukkan bahwa nilai R_{Square} (R^2) sebesar 0,714. Variabel *Employee Engagement* (X1), *Soft Skill* (X2) dan *Hard Skill* (X3) memiliki pengaruh sebesar 71,4% terhadap Variabel Kinerja Pegawai (Y). Selanjutnya, sisanya sebesar 28,6% merupakan variabel yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Tabel 6. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.845 ^a	0,714	0,686	1,345
a. Predictors: (Constant), Hard Skill, Employee Engagements, Soft Skill				

4.1.9 Uji F

Berdasarkan Tabel 7 di atas nilai F-hitung lebih besar, yaitu 25,781, dibandingkan dengan nilai F-tabel, yaitu 2,91. Tabel tersebut juga mengungkapkan bahwa nilai signifikan, 0,001, lebih kecil dari nilai probabilitas yang telah ditetapkan yaitu 0,05, yang mengindikasikan bahwa komponen variabel independen *Employee Engagement* (X1), *Soft Skill* (X2), *Hard Skill* (X3) yang digunakan dalam penelitian ini berpengaruh terhadap variabel dependen Kinerja Pegawai (Y) secara simultan.

Tabel 7. Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	139,838	3	46,613	25,781	.001 ^b
	Residual	56,048	31	1,808		
	Total	195,886	34			
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						
b. Predictors: (Constant), Hard Skill, Employee Engagements, Soft Skill						

4.2 PEMBAHASAN

4.2.1 Employee Engagement

Berdasarkan hasil uji t, variabel *employee engagement* memiliki nilai signifikansi sebesar 0,670 ($> 0,05$) dan koefisien regresi negatif sebesar -0,056, yang menunjukkan bahwa *employee engagement* tidak berpengaruh signifikan dan bahkan memiliki arah hubungan negatif terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Batang Cenaku. Namun, uji F menunjukkan adanya pengaruh simultan yang signifikan antara semua variabel bebas terhadap Kinerja Pegawai. Fenomena ini mengindikasikan bahwa meskipun *Employee Engagements* secara individu mungkin tidak berdampak langsung, kontribusi kolektif dari faktor-faktor terkait *Employee Engagements* tetap memberikan dampak yang relevan terhadap Kinerja Pegawai.

Dalam pandangan teoritis, *employee engagement* menggambarkan keterlibatan pegawai secara emosional, mental, dan fisik terhadap pekerjaan yang dijalani, sebagai wujud semangat dan dedikasi mereka di tempat kerja [11]. Namun, *engagement* hanya berdampak positif jika organisasi memberikan dukungan, kejelasan peran, dan penghargaan yang memadai [12].

Temuan negatif ini juga ditemukan dalam studi oleh Mazzetti et al. [13] yang menyatakan bahwa keterlibatan kerja yang tinggi, jika tidak diimbangi dengan sistem penghargaan dan pengakuan yang

memadai, cenderung menjadi beban emosional bagi pegawai. Pegawai merasa dituntut untuk terus terlibat, namun tidak mendapat timbal balik yang setimpal dari organisasi, sehingga menurunkan motivasi dan produktivitas kerja.

Hasil ini sejalan dengan penelitian Kumar dan Swetha [14], yang menunjukkan bahwa *employee engagement* tidak selalu berdampak signifikan terhadap kinerja pegawai apabila organisasi tidak menyediakan dukungan seperti pelatihan, umpan balik, dan kejelasan peran. Mereka menyatakan bahwa tanpa dukungan tersebut, keterlibatan yang tinggi justru menimbulkan kelelahan dan ketidakpuasan kerja.

Dalam konteks Kantor Camat Batang Cenaku, kondisi seperti kurangnya pelatihan, dan minimnya sistem penghargaan menjadi faktor penyebab keterlibatan kerja tidak berdampak pada kinerja. Bahkan, keterlibatan tersebut berpotensi menurunkan produktivitas karena pegawai merasa tertekan dalam menjalankan tugas tanpa dukungan yang jelas. Selain itu, pengaruh *employee engagement* juga cenderung tertutupi oleh dominasi *soft skill*, yang dalam penelitian ini terbukti lebih berperan dalam meningkatkan kinerja. Artinya, kinerja pegawai di sektor pelayanan publik lebih ditentukan oleh kemampuan interpersonal dan komunikasi dibandingkan sekadar keterlibatan emosional terhadap pekerjaan.

4.2.2 Soft Skill

Hasil uji t memperlihatkan bahwa variabel *soft skill* memiliki nilai signifikansi 0,001 ($< 0,05$) dan koefisien regresi positif sebesar 0,677, yang menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Batang Cenaku. *Soft skill* meliputi kemampuan non-teknis seperti menjalin komunikasi yang efektif, bekerja dalam tim, memahami perasaan orang lain, mengelola emosi pribadi, serta beradaptasi dengan situasi baru. Menurut Robles [15], *soft skill* adalah kualitas utama yang mendukung kesuksesan dalam bekerja, khususnya dalam lingkungan yang memerlukan interaksi sosial. Putri et al. [5] dalam penelitiannya menyatakan bahwa *soft skill* sangat penting bagi pegawai pemerintahan, terutama dalam menghadapi masyarakat, menyelesaikan masalah, dan menjaga hubungan kerja. Selaras dengan itu, Jafar dan Wahyuni [16] juga menunjukkan bahwa *soft skill* memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, terutama dalam aspek pelayanan publik yang membutuhkan sikap profesional, empatik, dan kerja sama tim yang kuat.

Kondisi di Kantor Camat Batang Cenaku memperkuat temuan ini, di mana pegawai yang mampu berkomunikasi efektif, bekerja dalam tim, dan merespons kebutuhan masyarakat secara empatik terbukti memiliki kinerja lebih baik dibandingkan mereka yang hanya mengandalkan keterampilan teknis atau keterlibatan emosional semata. Oleh karena itu, *soft skill* menjadi faktor dominan dalam peningkatan kinerja, dan merupakan kompetensi yang harus terus ditingkatkan dalam pengelolaan pegawai pelayanan publik.

4.2.3 Hard Skill

Berdasarkan uji t, variabel *Hard Skill* memiliki signifikansi 0,202 ($> 0,05$) dengan koefisien regresi positif sebesar 0,174, sehingga dinyatakan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Batang Cenaku. Meskipun arah pengaruhnya positif, kekuatannya belum signifikan secara statistik. Namun, hasil uji F menunjukkan bahwa secara simultan semua variabel independen berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Fenomena ini mengindikasikan bahwa meskipun *Hard Skill* secara individu mungkin tidak berdampak langsung, kontribusi kolektif dari faktor-faktor terkait *Hard Skill* tetap memberikan dampak yang relevan terhadap Kinerja Pegawai. *Hard skill* mengacu pada kemampuan teknis yang berkaitan langsung dengan pelaksanaan tugas-tugas secara prosedural maupun fungsional. Contohnya mencakup pengoperasian komputer, pengelolaan dokumen administrasi, dan pemahaman terhadap sistem kerja dalam lingkungan birokrasi. Menurut Noe et al. [17], *hard skill* merupakan kompetensi yang diperoleh melalui pelatihan atau pendidikan, dan dibutuhkan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan cara yang efisien dan sistematis.

Namun dalam kenyataannya, berdasarkan observasi peneliti di Kantor Camat Batang Cenaku, pegawai belum pernah mendapatkan pelatihan khusus yang ditujukan untuk meningkatkan kemampuan teknis atau *hard skill*, seperti pelatihan komputer, digitalisasi arsip, atau penggunaan aplikasi kerja. Kurangnya pelatihan ini diduga menjadi salah satu alasan mengapa penguasaan *hard skill* belum memberikan pengaruh yang nyata terhadap peningkatan Kinerja Pegawai. Hal ini didukung oleh pendapat Mujayana [18] yang menjelaskan bahwa *hard skill* hanya akan berdampak pada kinerja jika keterampilan tersebut diterapkan

langsung dalam pekerjaan, serta ditunjang oleh pelatihan dan fasilitas yang memadai. Tanpa dukungan tersebut, keterampilan teknis sulit berkembang dan tidak memberi kontribusi besar terhadap hasil kerja. Selaras dengan hal tersebut, Putri et al. [19] dalam penelitiannya menyatakan bahwa kompetensi teknis atau hard skill akan berdampak positif terhadap kinerja jika ditunjang oleh pelatihan yang tepat dan lingkungan kerja yang mendukung. Tanpa pelatihan berkelanjutan, keterampilan teknis yang dimiliki pegawai tidak akan berkembang secara optimal dan sulit memberikan kontribusi nyata dalam pencapaian kinerja organisasi.

Di sisi lain, hasil penelitian juga menunjukkan bahwa dibandingkan *hard skill*, *soft skill* justru memiliki pengaruh yang jauh lebih besar terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja di Kantor Camat Batang Cenaku lebih menekankan pada pelayanan kepada masyarakat, yang membutuhkan kemampuan komunikasi, empati, serta kerja sama tim. Pegawai yang memiliki kecakapan interpersonal dan mampu membangun relasi kerja yang baik cenderung menunjukkan kinerja yang lebih tinggi.

Dengan demikian, meskipun *hard skill* tetap penting sebagai dasar pelaksanaan tugas, dalam penelitian ini terbukti bahwa pengaruhnya terhadap kinerja pegawai tidak signifikan, sehingga instansi perlu memberikan perhatian khusus dalam menyelenggarakan pelatihan teknis secara rutin dan berkesinambungan, agar keterampilan pegawai dapat berkembang dan mendukung kinerja secara nyata.

5 KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian di Kantor Kecamatan Batang Cenaku Kabupaten Indragiri Hulu, ditemukan bahwa employee engagement dan hard skill secara individu tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun, soft skill terbukti berpengaruh signifikan secara parsial. Ketiga variabel tersebut secara bersama-sama (simultan) memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan temuan tersebut, disarankan agar Kantor Camat Batang Cenaku secara rutin mengadakan pelatihan soft skill (seperti komunikasi, manajemen konflik, dan pelayanan prima) sebagai faktor dominan peningkatan kinerja. Selain itu, strategi employee engagement (melalui penghargaan, pelibatan, dan suasana kerja) serta pelatihan hard skill berbasis kebutuhan teknis juga perlu dikembangkan guna mengoptimalkan kontribusi jangka panjang. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan menambah variabel seperti beban kerja, kepuasan kerja, atau gaya kepemimpinan. Temuan ini juga dapat menjadi acuan bagi lembaga pemerintah lain dalam menyusun kebijakan pengembangan SDM yang berimbang antara aspek teknis dan non-teknis.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] F. A. F. Rambe, R. A. Azma, M. C. A. B. Simarmata, N. Nasirwan, Z. Basem, and N. Marina, "Literature Review: Pengukuran Kinerja Sektor Publik Di Era Globalisasi," *J. Ilmu Ekon. dan Bisnis*, vol. 2, no. 2, pp. 6–11, 2024.
- [2] S. Wijaya, "Pengaruh ethical leadership dalam menciptakan work engagement karyawan," *J. Bina Manaj.*, vol. 12, no. 1, pp. 378–392, 2023.
- [3] N. S. R. Tanamal, C. W. Wolor, and E. D. Utari, "Analisis Work Engagement Karyawan Pada PT Batiqa Hotels Management," *J. Ilm. Ekon. Manajemen, Bisnis dan Akunt.*, vol. 2, no. 3, pp. 302–311, 2025.
- [4] M. Armstrong and S. Taylor, *Armstrong's handbook of human resource management practice: A guide to the theory and practice of people management*. Kogan Page Publishers, 2023.
- [5] I. I. Putri, B. Sinring, A. Arfah, T. Alwany, and R. R. Taufan, "Pengaruh Hard Skill dan Soft Skill terhadap Kinerja Karyawan," *Cent. Econ. Students J.*, vol. 6, no. 2, pp. 223–238, 2023.
- [6] Y. Muliawan, B. Perizade, and A. Cahyadi, "Pengaruh Keterikatan Karyawan (Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Badja Baru Palembang)," *J. Ilm. Manaj. Bisnis Dan Terap.*, vol. 2, no. 8, 2017.
- [7] N. Ramadhan, J. Sembiring, and K. Karyawan, "Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan di Human Capital Center PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk," *J. Manaj. Indones.*, vol. 14, no. 1, pp. 47–58, 2014.
- [8] I. Royani, "Pengaruh Hard Skill dan Soft Skill Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu," *Hirarki J. Ilm. Manaj. dan Bisnis*, vol. 4, no. 1, pp. 643–658, 2022.
- [9] F. L. Hardi, "Pengaruh Hard Skill dan Soft Skill Terhadap Kinerja Karyawan Pada Sentra Industri Boneka Di Sukamulya Bandung," *Brainy J. Ris. Mhs.*, vol. 1, no. 1, pp. 8–15, 2020.
- [10] I. Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 26 IBM "SPSS" Statistics*,

- Edisi 10. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2013. doi: <https://imamghozali.com/>.
- [11] S. Gürbüz, A. B. Bakker, E. Demerouti, and E. P. M. Brouwers, “Sustainable employability and work engagement: a three-wave study,” *Front. Psychol.*, vol. 14, p. 1188728, 2023, doi: <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2023.1188728>.
 - [12] E. Demerouti, A. B. Bakker, and Y. Fried, “Work orientations in the job demands-resources model,” *J. Manag. Psychol.*, vol. 27, no. 6, pp. 557–575, 2012, doi: <https://doi.org/10.1108/02683941211252428>.
 - [13] G. Mazzetti, W. B. Schaufeli, and D. Guglielmi, “Are workaholism and work engagement in the eye of the beholder?,” *Eur. J. Psychol. Assess.*, 2016.
 - [14] C. Swetha and R. Kumar, “Quasi-static uni-axial compression behaviour of hollow glass microspheres/epoxy based syntactic foams,” *Mater. Des.*, vol. 32, no. 8–9, pp. 4152–4163, 2011.
 - [15] M. M. Robles, “Executive perceptions of the top 10 soft skills needed in today’s workplace,” *Bus. Commun. Q.*, vol. 75, no. 4, pp. 453–465, 2012.
 - [16] A. Jafar and W. Wahyuni, “Pengaruh Hard Skill dan Soft Skill Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan,” *J. Minds Manaj. Ide Dan Inspirasi*, vol. 3, no. 1, pp. 1–26, 2016.
 - [17] R. A. Noe, J. R. Hollenbeck, B. Gerhart, and P. M. Wright, “Fundamentals of human resource management,” 2020.
 - [18] M. Mujayana, “Pengaruh Hardskill Dan Softskill Terhadap Kinerja Karyawan,” *Maj. Ekon.*, vol. 25, no. 2, pp. 1–12, 2020, doi: <https://doi.org/10.36456/majeko.vol25.no2.a2930>.
 - [19] S. A. N. Putri, W. Hidayat, and R. J. Pinem, “Pengaruh Pelatihan dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan Pabrik PT Indonesia Steel Tube Works Semarang,” *J. Ilmu Adm. Bisnis*, vol. 11, no. 3, pp. 483–491, 2022, doi: <https://doi.org/10.14710/jiab.2022.35339>.