



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 5 No. 2 (2026) pp: 18764-18776

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Pengaruh *Soft Skills* dan Pengembangan Karier terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan

Dina Lorensa¹, Rina², Andi Herman Tellu³

¹⁻³Manajemen, Ekonomi Dan Bisnis, Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Lembaga Pendidikan Indonesia

¹dinalorensa0107@gmail.com, ²rinajanny78@gmail.com, ³ahermantellu@gmail.com*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *soft skills* dan pengembangan karier terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan. Peningkatan kualitas sumber daya manusia menjadi faktor penting dalam mendukung efektivitas organisasi, terutama di tengah tuntutan transformasi digital dan peningkatan kualitas pelayanan publik. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian asosiatif. Populasi penelitian adalah seluruh pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan yang berjumlah 75 orang, dengan teknik sampling jenuh sehingga seluruh populasi dijadikan sampel. Data dikumpulkan melalui observasi, kuesioner, dokumentasi, dan studi pustaka. Analisis data dilakukan menggunakan analisis regresi linear berganda dengan bantuan IBM SPSS, didahului oleh uji validitas, uji reliabilitas, dan uji asumsi klasik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *soft skills* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, yang mengindikasikan bahwa kemampuan komunikasi, kerja sama, adaptasi, dan keterampilan interpersonal mampu meningkatkan efektivitas pelaksanaan tugas. Selain itu, pengembangan karier juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui pelatihan, promosi, mutasi, dan penyediaan kesempatan pengembangan kompetensi yang mampu meningkatkan motivasi serta profesionalisme pegawai. Secara simultan, *soft skills* dan pengembangan karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan penelitian ini memberikan implikasi bahwa penguatan kompetensi nonteknis dan penerapan sistem pengembangan karier yang terencana merupakan strategi yang efektif dalam meningkatkan kinerja aparatur sipil negara sekaligus mendukung peningkatan kualitas pelayanan publik di Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan.

Kata Kunci: *Soft Skill, Pengembangan Karier, Kinerja Pegawai, Aparatur Sipil Negara, MSDM.*

1. Latar Belakang

Peningkatan kualitas sumber daya manusia merupakan faktor strategis dalam mendukung keberhasilan organisasi, khususnya pada instansi pemerintah yang dituntut memberikan pelayanan publik secara efektif, efisien, dan adaptif terhadap perkembangan teknologi. Transformasi digital yang berlangsung pada sektor pemerintahan tidak hanya menuntut penguasaan kompetensi teknis (*hard skills*), tetapi juga kemampuan nonteknis (*soft skills*) seperti komunikasi, kerja sama, kemampuan beradaptasi, kepemimpinan, dan pemecahan masalah. Kompetensi tersebut menjadi modal penting bagi Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam meningkatkan produktivitas dan kualitas pelayanan kepada masyarakat.

Kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya *soft skills* dan pengembangan karier. *Soft skills* memungkinkan pegawai membangun hubungan kerja yang efektif, meningkatkan kolaborasi, serta mampu menghadapi perubahan lingkungan kerja secara profesional. Di sisi lain, pengembangan karier melalui pelatihan, promosi, mutasi, dan kesempatan pengembangan kompetensi menjadi instrumen organisasi dalam meningkatkan motivasi, loyalitas, dan kapasitas pegawai sehingga berdampak pada peningkatan kinerja organisasi secara berkelanjutan.

Pada lingkungan Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan, upaya peningkatan kualitas pelayanan publik telah dilakukan melalui penerapan standar pelayanan kepegawaian serta transformasi digital. Namun demikian, masih terdapat tantangan dalam implementasi pelayanan publik yang ditunjukkan oleh adanya evaluasi terhadap kualitas layanan serta perlunya peningkatan kompetensi interpersonal pegawai untuk mendukung pelaksanaan tugas secara optimal. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa keberhasilan transformasi organisasi tidak hanya bergantung pada penguasaan teknologi, tetapi juga pada kualitas *soft skills* serta efektivitas sistem pengembangan karier pegawai.

Berbagai penelitian terdahulu menunjukkan bahwa soft skills maupun pengembangan karier memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Namun, sebagian besar penelitian masih menguji kedua variabel tersebut secara terpisah atau dilakukan pada organisasi yang berbeda. Penelitian yang secara simultan mengkaji pengaruh soft skills dan pengembangan karier terhadap kinerja pegawai pada instansi pemerintah, khususnya Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan, masih relatif terbatas sehingga terdapat kesenjangan penelitian (research gap) yang perlu dikaji lebih lanjut.

Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian ini penting dilakukan untuk menganalisis pengaruh soft skills dan pengembangan karier terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi empiris dalam pengembangan ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia sekaligus menjadi bahan pertimbangan bagi instansi dalam merumuskan kebijakan pengembangan kompetensi dan karier ASN guna meningkatkan kualitas pelayanan publik secara berkelanjutan.

2. Kajian Teoritis

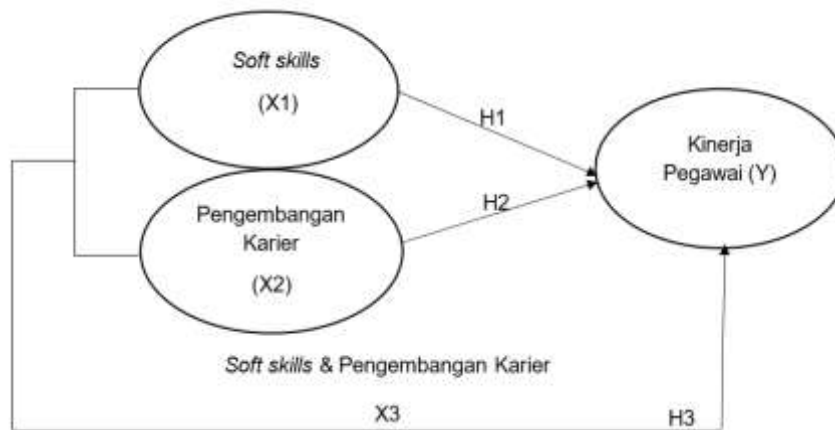
Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan proses perencanaan, pengorganisasian, pengembangan, dan pengelolaan sumber daya manusia agar mampu mendukung pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Dalam organisasi sektor publik, MSDM berperan penting dalam meningkatkan profesionalisme Aparatur Sipil Negara (ASN) melalui pengembangan kompetensi, pembinaan karier, serta peningkatan kualitas pelayanan publik. Pengelolaan sumber daya manusia yang efektif menjadi salah satu faktor utama dalam meningkatkan kinerja organisasi di tengah tuntutan transformasi digital dan perubahan lingkungan kerja.

Soft skills merupakan kemampuan nonteknis yang berkaitan dengan karakter, perilaku, dan kemampuan interpersonal seseorang, seperti komunikasi, kerja sama, kepemimpinan, kemampuan beradaptasi, pemecahan masalah, manajemen diri, serta empati. Berbeda dengan hard skills yang bersifat teknis, soft skills memungkinkan pegawai mampu membangun hubungan kerja yang harmonis, berkolaborasi secara efektif, dan memberikan pelayanan yang berkualitas. Dalam organisasi pemerintahan, penguasaan soft skills menjadi faktor penting untuk meningkatkan efektivitas pelaksanaan tugas serta mendukung keberhasilan implementasi kebijakan publik.

Pengembangan karier merupakan proses yang dirancang secara sistematis untuk meningkatkan kompetensi, pengalaman, dan peluang kemajuan jabatan pegawai melalui pendidikan, pelatihan, promosi, mutasi, maupun pembinaan karier. Program pengembangan karier tidak hanya bertujuan meningkatkan kemampuan individu, tetapi juga mempersiapkan pegawai agar mampu menghadapi perubahan organisasi serta memenuhi kebutuhan sumber daya manusia di masa mendatang. Sistem pengembangan karier yang transparan dan berbasis kompetensi dapat meningkatkan motivasi, loyalitas, kepuasan kerja, serta produktivitas pegawai.

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai individu sesuai tugas, tanggung jawab, dan target organisasi yang telah ditetapkan. Kinerja diukur melalui kualitas pekerjaan, disiplin, inisiatif, kreativitas, tanggung jawab, serta kemampuan menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien. Tingginya kinerja pegawai mencerminkan keberhasilan organisasi dalam mengelola sumber daya manusia dan menjadi indikator utama keberhasilan pelayanan publik.

Secara teoritis, soft skills dan pengembangan karier memiliki hubungan yang erat dengan peningkatan kinerja pegawai. Pegawai yang memiliki kemampuan komunikasi, kerja sama, adaptasi, dan kepemimpinan yang baik akan lebih mudah melaksanakan tugas secara efektif. Di sisi lain, program pengembangan karier yang terencana mampu meningkatkan kompetensi, motivasi, serta komitmen pegawai terhadap organisasi. Berbagai penelitian terdahulu juga menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai, sehingga keduanya dipandang sebagai faktor strategis dalam mendukung tercapainya tujuan organisasi, khususnya pada instansi pemerintah.



Gambar 1 Kerangka Pikir

3. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian asosiatif untuk menganalisis pengaruh **soft skills** dan **pengembangan karier** terhadap **kinerja pegawai** pada Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan. Penelitian dilaksanakan di Kantor Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan dengan populasi seluruh pegawai yang bekerja pada instansi tersebut. Teknik pengambilan sampel menggunakan **sampling jenuh (sensus)** sehingga seluruh anggota populasi dijadikan sebagai responden penelitian.

Data yang digunakan terdiri atas data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden menggunakan skala Likert lima poin, sedangkan data sekunder diperoleh dari dokumen instansi, literatur, serta referensi ilmiah yang relevan dengan penelitian. Variabel independen dalam penelitian ini adalah **soft skills (X₁)** dan **pengembangan karier (X₂)**, sedangkan variabel dependen adalah **kinerja pegawai (Y)**.

Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, penyebaran kuesioner, dokumentasi, dan studi pustaka. Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, instrumen penelitian diuji menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas untuk memastikan kualitas data. Selanjutnya dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda dengan bantuan perangkat lunak **IBM SPSS**, sedangkan pengujian hipotesis dilakukan melalui uji parsial (uji t), uji simultan (uji F), serta analisis koefisien determinasi (R^2) untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

a. Tempat Dan Waktu Penelitian

1. Tempat

Penelitian ini dilaksanakan di **Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan**, yang berlokasi di Kota Makassar, Sulawesi Selatan. Pemilihan lokasi penelitian didasarkan pada relevansi instansi dengan objek penelitian, yaitu pengaruh **soft skills** dan **pengembangan karier** terhadap **kinerja pegawai**.

2. Waktu

Proses penelitian meliputi tahap persiapan, pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner, pengolahan data, hingga penyusunan laporan penelitian. Pelaksanaan penelitian berlangsung selama periode yang telah ditetapkan sesuai dengan jadwal penelitian pada tahun 2026.

b. Jenis Dan Sumber Data

1. Jenis Data

Penelitian ini menggunakan **data kuantitatif** yang diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner kepada pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan.

2. Sumber Data

Sumber data dalam penelitian terdiri atas **data primer** dan **data sekunder**. Data primer diperoleh secara langsung dari responden melalui pengisian kuesioner yang disusun berdasarkan indikator setiap variabel penelitian, yaitu *soft skills*, pengembangan karier, dan kinerja pegawai. Sementara itu, data sekunder diperoleh dari dokumen resmi instansi, buku, jurnal ilmiah, serta berbagai literatur yang relevan sebagai landasan teoritis dan pendukung analisis penelitian.

c. Populasi Dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan yang menjadi objek penelitian. Teknik pengambilan sampel menggunakan **sampling jenuh (sensus)**, yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Teknik ini dipilih karena jumlah populasi relatif terbatas sehingga seluruh pegawai dapat dijadikan responden untuk memperoleh gambaran yang lebih komprehensif mengenai pengaruh *soft skills* dan pengembangan karier terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, jumlah sampel dalam penelitian ini sama dengan jumlah populasi, yaitu **75 orang pegawai**.

d. Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui beberapa teknik, yaitu **observasi**, **kuesioner**, **dokumentasi**, dan **studi pustaka**. Observasi dilakukan untuk memperoleh gambaran mengenai kondisi dan aktivitas kerja pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan. Kuesioner digunakan sebagai instrumen utama penelitian dengan skala Likert lima poin untuk mengukur persepsi responden terhadap variabel *soft skills*, pengembangan karier, dan kinerja pegawai. Dokumentasi dilakukan dengan mengumpulkan data pendukung yang bersumber dari dokumen resmi instansi, sedangkan studi pustaka digunakan untuk memperoleh landasan teoritis melalui buku, jurnal ilmiah, dan literatur lain yang relevan dengan penelitian.

Tabel 1 Skala Likert

No	Sikap Responden	Skor
1	Sangat tidak setuju	1
2	Tidak setuju	2
3	Netral	3
4	Setuju	4
5	Sangat setuju	5

e. Varibel Penelitian Dan Definisi Operasional Variabel

Penelitian ini menggunakan dua variabel independen dan satu variabel dependen. Variabel independen terdiri atas **soft skills (X_1)** dan **pengembangan karier (X_2)**, sedangkan variabel dependen adalah **kinerja pegawai (Y)**. Pengukuran seluruh variabel dilakukan menggunakan skala Likert lima poin, mulai dari skor 1 (sangat tidak setuju) hingga skor 5 (sangat setuju). Secara operasional, **soft skills (X_1)** didefinisikan sebagai kemampuan nonteknis pegawai dalam mendukung pelaksanaan pekerjaan, yang meliputi kesadaran diri, manajemen diri, motivasi diri, empati, dan keterampilan sosial. **Pengembangan karier (X_2)** didefinisikan sebagai upaya organisasi dalam meningkatkan kompetensi dan jenjang karier pegawai melalui pemenuhan kebutuhan karier, pelatihan, promosi, mutasi, dan penyediaan informasi karier. Adapun **kinerja pegawai (Y)** merupakan tingkat keberhasilan pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diukur melalui indikator kualitas hasil kerja, disiplin kerja, inisiatif, kejujuran, dan kreativitas.

Tabel 2 Definisi Operasional Variabel

Variabel	Devinisi Operasional	Indikator	Penjelasan	Skala likert 1-5
<i>Soft Skills</i> (X1)	Keimampuan personal dan interpersonal yang mendukung efektivitas pegawai dalam bekerja dan berinteraksi.	Kesadaran Diri	Kemampuan pegawai dalam memahami kelebihan, kelemahan, serta pengaruh perilaku terhadap lingkungan kerja.	
		Manajemen Diri	Kemampuan pegawai dalam mengendalikan emosi, sikap, dan perilaku secara profesional dalam pekerjaan.	
		Motivasi Diri	Dorongan internal pegawai untuk mencapai target kerja dan meningkatkan kinerja secara berkelanjutan.	
		Empati	Kemampuan pegawai memahami perasaan, kebutuhan, dan sudut pandang rekan kerja maupun atasan.	
		Keterampilan Sosial	Kemampuan pegawai dalam membangun komunikasi, kerja sama,	
			dan hubungan kerja yang efektif.	
Pengembangan Karier (X2)	Hasil kerja pegawai berdasarkan tugas dan tanggung jawab yang ditetapkan organisasi	Kebutuhan karier	Kesesuaian program organisasi dengan kebutuhan pengembangan karier pegawai.	
		Pelatihan	Upaya organisasi dalam meningkatkan kompetensi	
			pegawai melalui kegiatan pelatihan kerja.	

Variabel	Devinisi Operasional	Indikator	Penjelasan	Skala likert 1-5
		Promosi	Kesempatan yang diberikan organisasi kepada pegawai untuk memperoleh kenaikan jabatan.	
		Mutasi	Pemindahan pegawai ke posisi tertentu untuk meningkatkan pengalaman dan kompetensi kerja.	
		Informasi karier	Ketersediaan informasi yang jelas mengenai peluang dan jenjang karier dalam organisasi.	
Kinerja Pegawai (Y)	Proses peningkatan kemampuan dan peluang jabatan, melalui perencanaan dan program pengembangan yang disediakan organisasi serta kesiapan pegawai berkembang.	Kualitas kerja	Tingkat ketepatan, kerapihan, dan mutu hasil kerja yang dicapai pegawai.	
		kejujuran	Sikap pegawai dalam bertindak jujur dan dapat dipercaya dalam menjalankan pekerjaan.	
		Disiplin	Tingkat kepatuhan pegawai terhadap aturan, waktu kerja, dan tanggung jawab organisasi.	
		Inisiatif	Kemampuan pegawai dalam mengambil tindakan atau memberikan gagasan tanpa menunggu perintah.	
		kreativitas	Kemampuan pegawai dalam menghasilkan ide atau solusi baru untuk mendukung pekerjaan	

4. Hasil Dan Pembahasan

a. Karakteristik Responden

1) Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 3. Jenis Kelamin

Jenis Kelamin					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	28	50,9	50,9	50,9
	Perempuan	27	49,1	49,1	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

Sumber: Data Primer Diolah, 2026

Berdasarkan tabel 3 jenis kelamin di atas, dari total 55 responden yang diteliti, jenis kelamin laki-laki berjumlah 28 orang (50,9%), dan jenis kelamin perempuan berjumlah 27 orang (49,1%). Dari data tersebut menunjukkan proporsi responden dalam penelitian ini relatif seimbang antara laki-laki dan perempuan dengan selisih relatif tipis.

2) Karakteristik Berdasarkan Usia

Tabel 4 Usia

Usia					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	18-25 Tahun	6	10,9	10,9	10,9
	26-35 Tahun	21	38,2	38,2	49,1
	36-45 Tahun	13	23,6	23,6	72,7
	46-65 Tahun	15	27,3	27,3	100,0
	To tal	55	100,0	100,0	

Sumber: Data Primer Diolah, 2026

Berdasarkan tabel 4 di atas, Kelompok usia 26-35 tahun sebanyak 21 orang (38,2%), yaitu kategori responden terbesar, diikuti oleh kelompok usia 46-65 tahun berjumlah 15 orang (27,3%), kelompok usia 36-45 tahun sebanyak 13 orang (23,6%), sementara kelompok usia 18-25 tahun terdiri dari 6 orang (10,9%) sebagai kelompok termuda. Hasil temuan tersebut menunjukkan sebagian besar responden berada pada rentang usia produktif khususnya usia 26-35 tahun.

3) Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Tabel 5 Masa Kerja

Masa Kerja					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 1 Tahun	10	18,2	18,2	18,2

	1-3 Tahun	6	10,9	10,9	29,1
	4-6 Tahun	9	16,4	16,4	45,5
	> 6 Tahun	30	54,5	54,5	100,0
	Total	55	100,0	100,0	

Sumber: Data Primer Diolah, 2026

Berdasarkan tabel distribusi masa kerja responden tersebut dapat diketahui bahwa 30 orang (54,5%) memiliki masa kerja lebih dari 6 tahun, 10 orang (18,2%) masa kerja kurang dari 1 tahun, 9 orang (16,4%) 4-6 tahun, dan 6 orang (10,9%) 1-3 tahun. Mayoritas responden telah bekerja lebih dari 6 tahun sehingga dianggap memiliki pengalaman yang memadai dalam memahami kondisi dan lingkungan tempat kerja dengan baik.

b. Uji Instrumen Penelitian

1) Uji Validitas

Tabel 3 Uji Validitas

Kriteria Pengukuran Validitas					
Variabel	Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Sig (2 tailed)	Kesimpulan
		r_{hitung}	r_{tabel}		
Soft Skills	X1.1	0,711		0,001	Valid
	X1.2	0,653		0,001	Valid
	X1.3	0,773	0,279	0,001	Valid
	X1.4	0,734		0,001	Valid
	X1.5	0,688		0,001	Valid
Pengembangan Karier	X1	1		0,001	Valid
	X2.1	0,698		0,001	Valid
	X2.2	0,708		0,001	Valid
	X2.3	0,739		0,001	Valid
	X2.4	0,729		0,001	Valid
	X2.5	0,796		0,001	Valid
	X2	1		0,001	Valid
Kinerja Pegawai	Y1	0,784		0,001	Valid
	Y2	0,619		0,001	Valid
	Y3	0,806		0,001	Valid
	Y4	0,786		0,001	Valid
	Y5	0,776		0,001	Valid

Y	1	0,001	Valid
---	---	-------	-------

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 2026

Berdasarkan hasil uji validitas yang dilakukan terhadap variabel X1, X2 dan Y dengan jumlah responden sebanyak 55 (n=55), diperoleh derajat kebebasan (df) sebesar 53 yang dihitung menggunakan rumus $n-2$, untuk menentukan nilai r-tabel digunakan pendekatan nilai df terdekat yaitu 50 sehingga diperoleh nilai r-tabel sebesar 0,279 dengan tingkat signifikansi kurang dari 0,05. Oleh karena itu, hasil seluruh item pernyataan memiliki nilai koefisien korelasi *Pearson* yang di hitung lebih besar daripada nilai r-tabel 0,279 dengan nilai probabilitas (Sig.) di bawah 0,05. Dengan demikian diperoleh kesimpulan semua instrumen penelitian untuk variabel ini dinyatakan valid atau memenuhi syarat validitas.

2) Uji Reliabilitas

Tabel 4 Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha Hitung	Cronbach's Alpha Standar	Keputusan
Soft Skills	0,755		Reliable
Pengembangan Karier	0,780	0,070	Reliable
Kinerja Pegawai	0,807		Reliable

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 2026

Berdasarkan tabel 4 tersebut diketahui *Alpha Cronbach* yang dihitung lebih tinggi daripada nilai *Alpha Cronbach* standar yang berarti, seluruh variabel dinyatakan telah lolos uji reliabilitas. Sehingga indikator pada masing-masing konsisten dan memenuhi syarat reliabilitas.

c. Uji Asumusi Klasik

1) Uji Normalitas

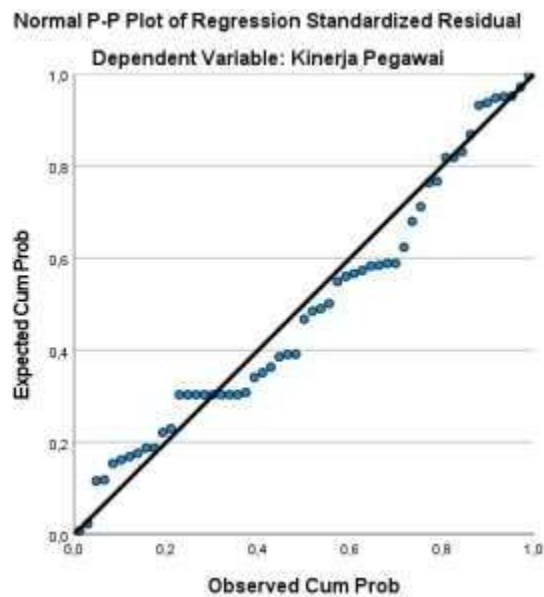
Tabel 5 Uji Normalitas

			Unstandardized Residual
N			55
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		,0000000
	Std. Deviation		1,53466125
Most Extreme Differences	Absolute		,119
	Positive		,119
	Negative		-,082
Test Statistic			,119
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c			,052
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^d	Sig.		,051
	99% Confidence Interval	Lower Bound	,045
		Upper Bound	,057
Test distribution is normal.			
Calculated from data			
Lilliefors Significance Correction			
Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 2000000.			

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 2026

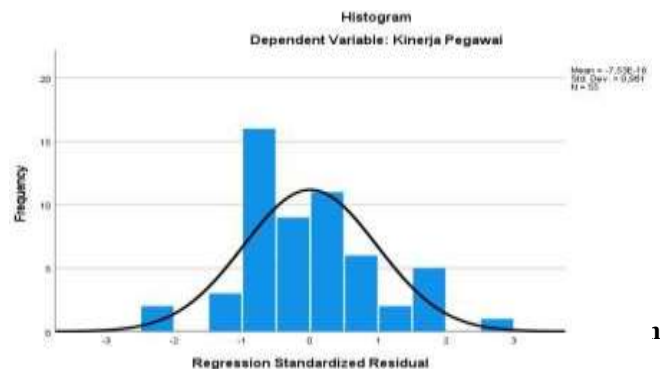
Hasil uji normalitas dengan metode Kolmogorov-Smirnov menunjukkan bahwa satu sampel diperoleh nilai statistik sebesar 0,119, nilai Asymp. (2- tailed) sebesar 0,052 dan nilai Sig. Monte Carlo (2- tailed) sebesar 0,051. Dalam penelitian ini kedua nilai signifikansi tersebut lebih besar dari tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$ ($0,052 > 0,05$),

jadi residual dalam penelitian ini terdistribusi normal. Sebaliknya jika nilai Asymp. kurang dari 0,05, artinya data residual tidak terdistribusi normal.



Gambar 2 Uji Multikolinearitas Grafik P-Plot
 Sumber : Hasil Olah Data SPSS 2026

Selain itu, analisis Normal P-Plot juga sebagai pendukung dalam hasil uji normalitas. Pola titik-titik data menyebar di sepanjang garis diagonal, yang menunjukkan bahwa data penelitian ini berdistribusi dengan normal. Namun jika titik-titik data tidak mengikuti pola garis diagonal maka data tidak berdistribusi normal.



Sumber : Hasil Olah Data SPSS 2026

Sementara itu, uji normalitas juga didukung oleh grafik histogram di atas terlihat dari garis kurva membentuk pola melengkung sempurna seperti lonceng (*bell-shaped*). Dikatakan data residual pada model regresi telah terdistribusi dengan normal jika balok-balok diagram batang berada pada posisi dalam dan mengikuti alur kurva tersebut tanpa melenceng jauh kekanan dan kekiri.

2) Uji Multikolinearitas

Tabel 6 Uji Multikolinearitas

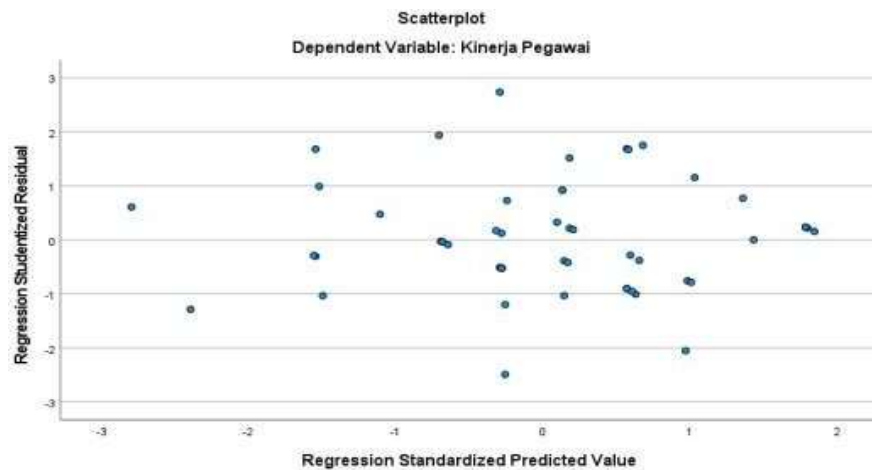
Unstandardized Coefficients				Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	5,433	2,080		2,612	,012		

	<i>Soft Skills</i>	,791	,095	,779	8,364	<,001	,897	1,115
	Pengembangan Karier	-,023	,081	-,026	-,280	,781	,897	1,115
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai								

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 2026

Berdasarkan tabel 6, variabel *soft skill* (X1) memiliki koefisien regresi $B = 0,791$, nilai $t = 8,364$, signifikansi $= < 0,001$, dan $VIF = 1,115$ yang kurang dari < 10 yang menunjukkan pengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai. Sementara itu, variabel pengembangan karier (X2) memiliki koefisien regresi $B = -0,023$, nilai $t = -0,280$ signifikansi $0,781$ dan $VIF = 1,115$ yang menunjukkan model regresi bebas multikolinearitas memiliki nilai dan tolerance di atas $0,10$ ($0,897$).

3) Uji Heteroskedastisitas



Gambar 4 Uji Heteroskedastisitas Scatterplot

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 2026

Melalui grafik Scatterplot di atas, hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan titik-titik data menyebar secara acak di atas dan di bawah garis nol pada sumbu Y tanpa membentuk pola tertentu. Ini menunjukkan bahwa tidak terdapat heteroskedastisitas pada model regresi dalam penelitian ini, oleh karena itu, asumsi homoskedastisitas terpenuhi, maka model regresi layak digunakan untuk memprediksi variabel kinerja pegawai. Sebaliknya jika titik-titik tersebut menumpuk artinya menunjukkan data tidak normal.

d. Uji Hipotesis

1) Uji F (Simultan)

Tabel 7 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	186.929	2	93.465	38.215	<.001 ^b
	Residual	127.180	52	2.446		
	Total	314.109	54			
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						
b. Predictors: (Constant), Pengembangan Karier, <i>Soft Skills</i>						

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 2026

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh nilai $F = 38,215$, dan signifikansi $< 0,001$. Hipotesis nol (H_0) ditolak, dan hipotesis alternatif (H_3) diterima, karena nilai signifikansi lebih kecil dari $0,05$. Oleh karena itu, *soft skill* (X1)

dan pengembangan karier (X₂), sama-sama berpengaruh signifikan (simultan) terhadap peningkatan kinerja pegawai (Y) di Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan.

2) Uji T (Parsial)

Tabel 8 Hasil Uji T

Coefficients ^a						
Standardized Unstandardized Coefficients Coefficients						
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	5.433	2.080		2.612	.012
	Soft Skills	.791	.095	.779	8.364	<.001
	Pengembangan Karier	-.023	.081	-.026	-.280	.781
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 2026

Ditemukan persamaan $Y = 5,433 + 0,791X_1 - 0,023X_2$ berdasarkan hasil regresi linear berganda. Variabel *soft skills* (X₁) memiliki nilai $t = 8,364$ dengan signifikansi $< 0,001$ (0,05), menunjukkan bahwa *Soft skills* berpengaruh parsial signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai (Y). sehingga H₀ ditolak dan H₁ diterima. Sebaliknya, variabel pengembangan karier (X₂) memiliki nilai $t = -0,280$ dengan signifikansi $= 0,781$ ($> 0,05$), yang menunjukkan bahwa H₀ diterima dan H₂ ditolak. Oleh karena itu, pengembangan karier tidak berpengaruh parsial signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai (Y) di lembaga Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan.

3) Uji Koefisien Determinasi (Uji R)

Tabel 9 Hasil Uji R

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.771 ^a	.595	.580	1.564
a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karier, Soft Skills				

Sumber : Hasil Olah Data SPSS 2026

Berdasarkan tabel di atas, koefisien determinasi diperoleh nilai *R Square* sebesar 0,595 nilai ini menunjukkan bahwa *softs skills* dan pengembangan karier secara bersama-sama mampu menjelaskan 59,5% variasi dalam kinerja pegawai, sedangkan 40,5% (100% - 59,5%) sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar.

5. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan mengenai pengaruh *soft skills* dan pengembangan karier terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut: **Soft skills berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.** Pegawai yang memiliki kemampuan komunikasi, kerja sama, manajemen diri, empati, dan keterampilan sosial yang baik cenderung mampu melaksanakan tugas secara lebih efektif, beradaptasi dengan perubahan lingkungan kerja, serta memberikan kontribusi yang lebih optimal dalam pencapaian tujuan organisasi. **Pengembangan karier**

DOI: <https://doi.org/10.31004/riggs.v5i2.11617>

Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Program pengembangan karier yang meliputi pelatihan, promosi, mutasi, serta penyediaan informasi karier mampu meningkatkan kompetensi, motivasi, dan profesionalisme pegawai sehingga berdampak pada peningkatan produktivitas dan kualitas kinerja. **Soft skills dan pengembangan karier secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.** Kombinasi antara kompetensi nonteknis yang baik dengan sistem pengembangan karier yang terencana mampu meningkatkan efektivitas kerja pegawai serta mendukung terciptanya pelayanan publik yang lebih berkualitas di Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan. Oleh karena itu, kedua aspek tersebut perlu menjadi perhatian utama dalam kebijakan pengembangan sumber daya manusia di lingkungan instansi pemerintah.

Referensi

1. Ayu. (2022). *Pengaruh Kompetensi, Soft Skill dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Pegawai*.
2. Ahmad Nurfajri Syahidallah – detikSulsel Pemprov Sulsel Raih Predikat Zona Kuning Pelayanan Publik, Disdik Jadi Atensi
3. Afandi, P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia: Teori, konsep dan indikator*. Zanafa Publishing.
4. Astutik, W., & Sulhan, M. (2022). Pelatihan kerja, *soft skill* dan *hard skill* mendorong peningkatan kinerja karyawan. *JMK: Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 7(2).
5. Balbed, A., & Sintaasih, D. K. (2019). Pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan melalui pemediasi motivasi kerja karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 8(7).
6. Davis, K., & Newstrom, J. W. (1985). *Human behavior at work: Organizational behavior*. McGraw-Hill.
7. Dukung Transformasi Digital, Kelas Digital Kolaboratif Sulsel Luncurkan. <https://sulselprov.go.id/post/dukung-transformasi-digital-sulseluncurkan-collaborative-digital-class>.
8. Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan (2024) *Laporan Kinerja Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan Tahun 2023*. Makassar: Pemprov Sulawesi Selatan. Available at: https://ppid.sulselprov.go.id/uploads/20240701175326_Laki%202023.pdf
9. Eva, T. P., & Afroze, R. (2021). Perceived awareness and practised level of *Soft skills* among personnel in the telecoms industry of Bangladesh. *International Journal of Business Excellence*, 23(1), 33–70.
10. Fitria, & Rahman, T. (2024). Pengaruh pengembangan karir terhadap kualitas kerja karyawan HSE. *JAPB: Jurnal Administrasi Publik Dan Bisnis*, 7(2).
11. Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
12. Ho, R. S. P., Hadi, S., & Welsa, H. (2025). Pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Manajemen Terapan Dan Keuangan*, 14(1).
13. Hakim, A. (2021). Pengaruh Motivasi dan Pengembangan Karir Serta Softskill Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Penelitian Bisnis Dan Ekonomi (JBE)*, 2(3), 66–73. <https://doi.org/10.47065/jbe.v2i3.903>
14. Indrawan, J. (2025). Pengembangan kompetensi ASN melalui MSDM strategis. *Nusantara Innovation Journal*, 3(2).
15. Jafar, A., & Wahyuni, W. (2016). Pengaruh *hard skill* dan *soft skill* terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan. *Jurnal Minds: Manajemen Ide Dan Inspirasi*, 3(1), 1–26.
16. Mangkunegara, A. A. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
17. Maslu, K., Tahier, I., & Sapar, S. (2024). The influence of *hard skills* and *Soft skills* on employee performance at the North Luwu Utara Library Service. In *LPPI UM Palopo Proceedings* (Vol. 1, Issue 1).
18. Nurahaju, R., & Widanti, N. S. (2021). Kompetensi *Soft skills* karyawan perusahaan di Surabaya. *Prospek: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 3(1).
19. Nurjaya, N. (2021). Pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Hazara Cipta Pesona. *AKSELERASI*, 3(1), 60–74.
20. Rivai, V. (2018). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*. Raja Grafindo Persada.
21. Robles, M. M. (2012). Executive perceptions of the top 10 soft
22. skills needed in today's workplace. *Business Communication Quarterly*, 75(4), 453–465.
23. Rodrigues, R., & Dias, A. (2024). Influence of *Soft skills* on career development: Exploring performance appraisal as a mediating mechanism. *Problems and Perspectives in Management*, 22(4), 14–24.
24. Siagian, S. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
25. Simamora, H. (1995). *Manajemen sumber daya manusia*. STIE YKPN.
26. Stewart, C., Wall, A., & Marciniak, S. (2016). *Mixed signals: Do college graduates have the Soft skills that employers want*. <https://www.researchgate.net/publication/316066488>
27. Sugiyono. (2019). *Metode penelitian pendidikan*. Alfabeta. Standar Pelayanan Kepegawaian Dinas Provinsi Sulawesi Selatan <https://disdik.sulselprov.go.id/berita/standard-pelayanan-dinas-pendidikan-provsulawesiselatan>.
28. Tarigan, M., & Fadillah, F. (2023). Identification of soft competencies aspects in human resource development in the industrial era 4.0. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 26(1), 21– 44.
29. Telaumbanua, A., & Telaumbanua, R. (2024). Pengaruh *soft skill* dan *hard skill* mahasiswa terhadap kesiapan kerja di era revolusi industri 4.0. *Jurnal Suluh Pendidikan*, 12(2).
30. Thaller, J., Duller, C., Feldbauer-Durstmüller, B., & Gärtner, B. (2024). Career development in management accounting: Career patterns and predictors of success. *Journal of Applied Accounting Research*, 25(1), 42–59. *Undang-Undang No.5 Tahun 2014 tentang ASN*. (2014). Sekretariat Negara.
31. Wardani, N. A., Ritonga, I. M., & Putra, R. (2022). Pengaruh kompetensi, budaya organisasi, *soft skill* dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai di PT Bank Sumut Pusat Medan. *Jurnal Ekonomi Bisnis Digital*, 1(2).
32. Yogantara, A., & Bagia. (2020). *Pengaruh Kompetensi Interpersonal dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai*.