

Pengaruh Pelatihan dan Soft Skill Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Provinsi Sul-Sel

Ari Wirawan^{1*}, Selin Serang², Amir³, Lutfi A. Kadir⁴

ariwirawan23042001@gmail.com^{1*}, serlin.serang@umi.ac.id², amir.amir@umi.ac.id³,
dr.lutfi.a.kadir@umi.ac.id⁴

^{1*}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muslim Indonesia

^{2,3,4}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muslim Indonesia.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan dan soft skills terhadap kinerja pegawai di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Provinsi Sulawesi Selatan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai aparatur sipil negara (ASN) di DPMPTSP Provinsi Sulawesi Selatan, dengan jumlah sampel sebanyak 89 orang. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda, yang bertujuan untuk mengetahui sejauh mana variabel independen, yaitu pelatihan dan soft skills, berpengaruh secara simultan maupun parsial terhadap variabel dependen yaitu kinerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pelatihan yang relevan dan terstruktur mampu meningkatkan keterampilan, pengetahuan, serta produktivitas kerja. Selain itu, soft skills juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Kemampuan interpersonal, komunikasi efektif, dan etika kerja yang baik mendukung terciptanya kinerja pegawai yang optimal. Temuan ini menegaskan pentingnya peningkatan kualitas pelatihan dan pengembangan soft skills sebagai strategi peningkatan kinerja di lingkungan birokrasi.

Kata Kunci: Pelatihan; Soft Skill; Kinerja Pegawai DPMPTSP.

 This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan peran penting bagi suatu organisasi atau instansi. Instansi memerlukan sumber daya manusia yang profesional dalam melaksanakan tugas yang sudah dibebankan. Budaya kerja dan Lingkungan Kerja menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Pada instansi Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) memegang peranan dan fungsi yang strategis dibidang pelayanan memerlukan pengembangan budaya kerja dan lingkungan kerja sebagai upaya peningkatan kinerja pegawai. Perlaksanaan budaya kerja yang optimal dan lingkungan kerja yang kondusif, aman, dan nyaman dapat memudahkan dalam

pencapaian tujuan organisasi. Secara umum, Budaya kerja dan Lingkungan kerja DPMPTSP.

Kinerja Kerjasama Tim di DPMPTSP (Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu) sangat penting untuk memastikan bahwa proses pelayanan perizinan dan pengelolaan investasi berjalan dengan efisien dan efektif. Kerjasama tim yang baik di DPMPTSP dapat mempercepat penyelesaian masalah, mempermudah koordinasi antar departemen dan pihak terkait, serta meningkatkan kualitas layanan publik. Dalam konteks ini, kinerja kerja sama tim melibatkan bagaimana anggota tim saling berkolaborasi untuk mencapai tujuan bersama, mengelola konflik, dan memecahkan masalah yang dihadapi dalam proses administrasi dan pelayanan. Menurut Michael A. West (2012) dalam bukunya *Effective Teamwork: Practical Lessons from Organizational Research*, kepemimpinan memainkan peran penting dalam membangun tim yang efektif. Pemimpin tim harus dapat memberikan arahan yang jelas, memberikan dukungan, dan memotivasi anggota tim untuk bekerja bersama-sama dalam mencapai tujuan bersama.

Ulrich, Brockbank, & Johnson (2022) - *HR Competencies and Performance Management* Ulrich dkk. menyoroti pentingnya keterampilan interpersonal dalam konteks manajemen kinerja. Mereka menegaskan bahwa perusahaan yang fokus pada pengembangan soft skills pegawai mereka, terutama dalam hal komunikasi efektif, pengelolaan tim, dan manajemen waktu, cenderung memiliki kinerja organisasi yang lebih tinggi. Ulrich juga mencatat bahwa pelatihan soft skills dapat berperan penting dalam mendukung perubahan organisasi, karena pegawai yang lebih adaptif dan berkomunikasi dengan baik cenderung lebih sukses dalam lingkungan yang dinamis.

Salas & Cannon-Bowers (2020) - *Team Training and Performance: The Role of Soft Skills* Salas dan Cannon-Bowers menekankan pentingnya soft skills dalam konteks pelatihan tim. Mereka mengamati bahwa pelatihan soft skills yang berfokus pada koordinasi tim, komunikasi, dan pengelolaan dinamika kelompok secara langsung meningkatkan kinerja tim dan efektivitas organisasi. Tim yang memiliki keterampilan interpersonal yang baik dapat menyelesaikan masalah lebih cepat dan lebih efektif dalam mencapai tujuan bersama.

Di lingkungan DPMPTSP Provinsi Sulawesi Selatan, pelatihan dan pengembangan pegawai telah menjadi bagian dari upaya strategis untuk meningkatkan kualitas pelayanan perizinan dan investasi. Namun, beberapa tantangan masih dihadapi, seperti kurangnya optimalisasi pelatihan, belum meratanya penguasaan soft skills, serta belum maksimalnya implementasi budaya kerja yang mendukung kolaborasi dan inovasi. Hal ini dapat berdampak langsung pada kinerja pegawai, baik dalam hal efisiensi penyelesaian tugas maupun kualitas pelayanan publik.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis sejauh mana pelatihan dan soft skills memengaruhi kinerja pegawai di lingkungan DPMPTSP Provinsi Sulawesi Selatan. Dengan menggunakan pendekatan kuantitatif, penelitian ini mengukur pengaruh kedua variabel independen tersebut baik secara simultan maupun parsial terhadap variabel dependen, yaitu kinerja pegawai.

Metode Analisis

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif, yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara variabel pelatihan dan soft skills terhadap kinerja pegawai. Pendekatan kuantitatif dipilih karena mampu memberikan gambaran objektif melalui pengukuran statistik dan memungkinkan pengujian hubungan antar variabel secara terukur dan sistematis. Penelitian ini dilaksanakan di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Provinsi Sulawesi Selatan yang berlokasi di Kota Makassar, dengan waktu pelaksanaan selama dua bulan, yakni pada Mei hingga Juni 2025. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh aparatur sipil negara (ASN) yang bekerja di lingkungan DPMPTSP Provinsi Sulawesi Selatan, yang berjumlah sebanyak 89 orang. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner dengan skala Likert serta studi kepustakaan. Untuk analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda, yang bertujuan untuk mengetahui sejauh mana variabel independen, yaitu pelatihan dan soft skills, berpengaruh secara simultan maupun parsial terhadap variabel dependen yaitu kinerja pegawai. Selain itu, dilakukan uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan keakuratan instrumen penelitian. Hasil pengolahan data kemudian dianalisis menggunakan perangkat lunak statistik guna memastikan bahwa model penelitian yang digunakan memenuhi asumsi klasik serta memiliki tingkat signifikansi yang dapat dipertanggungjawabkan.

Hasil

Deskripsi Statistik

Berikut ini adalah hasil deskripsi statistic variable penelitian yaitu yang terdiri dari Pelatihan (X1), Soft Skills (X2) dan Kinerja Pegawai (Y) dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 1. Analisis Statistika Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Pelatihan (X1)	89	52.00	65.00	57.8427	4.14208
Soft Skill (X2)	89	31.00	40.00	34.9438	2.31772
Kinerja Pegawai (Y)	89	32.00	40.00	35.4270	2.60632

Sumber, Hasil Olah Data 2025

Berdasarkan tabel di atas, analisis statistika deskriptif memberikan gambaran umum mengenai data yang digunakan dalam penelitian ini. Variabel Pelatihan (X1) memiliki nilai minimum sebesar 52,00 dan maksimum 65,00 dengan rata-rata (mean) 57,84 dan standar deviasi sebesar 4,14. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan penilaian Pelatihan dalam rentang tersebut dengan variasi data yang cukup rendah. Untuk variabel Soft Skill (X2), nilai minimum tercatat sebesar 31,00 dan maksimum 40,00 dengan rata-

rata 34,94 serta standar deviasi 2,32. Ini mengindikasikan bahwa nilai soft skill pegawai relatif terkonsentrasi dalam rentang tersebut dengan variasi yang cukup kecil, sehingga data cenderung homogen. Sedangkan variabel Kinerja Pegawai (Y) memiliki nilai minimum 32,00 dan maksimum 40,00 dengan rata-rata 35,43 dan standar deviasi 2,61. Nilai ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai yang dinilai dalam penelitian ini berada pada tingkat yang cukup baik dengan penyebaran data yang tidak terlalu jauh dari rata-rata. Secara keseluruhan, hasil analisis deskriptif ini memberikan gambaran bahwa data penelitian cukup konsisten dan siap untuk dianalisis lebih lanjut guna melihat hubungan antar variable tersebut.

Uji Normalitas

Uji normalitas data digunakan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi, *error* yang dihasilkan mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Pengujian normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan *statistic Kolmogorov-Smirnov Test* atau K-S yang hasil pengujiannya dapat dilihat pada gambar di bawah ini:

Tabel 2. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		89
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.26351449
Most Extreme Differences	Absolute	.091
	Positive	.091
	Negative	-.056
Test Statistic		.091
Asymp. Sig. (2-tailed)		.067 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber, Hasil Olah Data 2025

Berdasarkan pengujian normalitas pada tabel 4.5, menunjukkan bahwa nilai signifikansi atau *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,067. Hal tersebut menunjukkan bahwa data berdistribusi normal karena nilainya lebih dari 0,05.

Uji Hipotesis

Analisis Regresi Linear Berganda

Setelah hasil uji asumsi klasik dilakukan dan hasilnya secara keseluruhan menunjukkan model regresi memenuhi asumsi klasik, maka tahap berikut adalah melakukan evaluasi dan interpretasi model regresi berganda. Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengukur seberapa besar kontribusi masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan maupun parsial. Model ini juga dapat digunakan untuk memprediksi nilai variabel dependen berdasarkan nilai variabel-variabel independennya. Adapun hasil analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini dapat dilihat pada table berikut.

Tabel 3. Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-3.139	2.404		-1.306	.195		
	Pelatihan (X1)	.153	.035	.243	4.325	.000	.868	1.152
	Soft Skill (X2)	.851	.063	.757	13.483	.000	.868	1.152

Sumber, Hasil Olah Data 2025

Berdasarkan pada tabel diatas maka persamaan regresi yang di dapatkan dari hasil perhitungan adalah sebagai berikut:

$$Y = -3,139 + 0,153X_1 + 0,851X_2 + e$$

Model tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta -3,139 menunjukkan bahwa jika variabel pelatihan (X_1) dan soft skill (X_2) semuanya bernilai nol, maka tingkat kinerja pegawai (Y) diprediksi akan bernilai -3,139.
2. Koefisien 0,153 pada variabel X_1 (Pelatihan) menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu unit dalam pelatihan akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,153 unit, dengan asumsi variabel lainnya tetap konstan. Ini mengindikasikan bahwa pelatihan memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai.
3. Koefisien 0,851 pada variabel X_2 (Soft Skill) menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu unit dalam soft skill akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,851 unit, dengan asumsi variabel lainnya tetap konstan. Hal ini menunjukkan bahwa soft skill memiliki pengaruh yang lebih kuat terhadap kinerja pegawai dibandingkan pelatihan.

Uji Parsial (Uji T)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Adapun hasil uji t dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. Uji t Parsial

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-3.139	2.404		-1.306	.195		
	Pelatihan (X1)	.153	.035	.243	4.325	.000	.868	1.152
	Soft Skill (X2)	.851	.063	.757	13.483	.000	.868	1.152

Sumber, Hasil Olah Data 2025

Berdasarkan hasil uji t pada tabel di atas, dapat diketahui apakah masing-masing variabel independen dalam penelitian ini berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen, yaitu kinerja pegawai. Adapun hasil interpretasinya sebagai berikut:

1. Pengaruh Pelatihan (X1) terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji menunjukkan bahwa variabel pelatihan memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000. Karena nilai ini lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Koefisien regresi unstandardized sebesar 0,153 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam pelatihan akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,153 satuan, dengan asumsi variabel lainnya konstan. Nilai t hitung sebesar 4,325 juga mendukung kesimpulan bahwa pengaruh tersebut signifikan.

2. Pengaruh Soft Skills (X2) terhadap Kinerja Pegawai

Variabel soft skills memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000, yang juga lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa soft skills berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai koefisien regresi unstandardized sebesar 0,851 mengindikasikan bahwa peningkatan satu satuan dalam soft skills akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,851 satuan. Dengan nilai t hitung sebesar 13,483, dapat disimpulkan bahwa pengaruh soft skills terhadap kinerja pegawai sangat signifikan.

Pembahasan

Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Prov. Sul-Sel

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, diperoleh informasi bahwa nilai signifikansi variabel pelatihan lebih kecil daripada taraf signifikansi yang telah ditentukan ($\alpha = 0,05$). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pelatihan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Provinsi Sulawesi Selatan. Hal ini berarti bahwa semakin baik pelatihan yang diberikan kepada pegawai, baik dari segi desain, relevansi materi, maupun metode pelaksanaannya, maka akan semakin meningkat pula kualitas kinerja pegawai. Pelatihan yang efektif mampu meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang positif, sehingga pegawai dapat melaksanakan tugasnya secara lebih optimal, produktif, serta sesuai dengan target dan standar yang ditetapkan oleh organisasi. Hasil ini menunjukkan pentingnya penyelenggaraan program pelatihan secara berkelanjutan dan terstruktur agar seluruh pegawai memiliki kompetensi yang sesuai dengan perkembangan teknologi, kebijakan, dan kebutuhan pelayanan publik. Pelatihan juga memberikan dampak positif terhadap motivasi dan kepercayaan diri pegawai dalam menjalankan tanggung jawabnya, serta menciptakan lingkungan kerja yang adaptif terhadap perubahan. Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Siregar (2021) yang menyatakan bahwa pelatihan kerja secara langsung dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja pegawai disana dalam rangka melaksanakan tugas pokok dan fungsi mereka.

Pengaruh Soft Skills Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Prov. Sul-Sel.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, diperoleh bahwa nilai signifikansi variabel soft skills lebih kecil dari taraf signifikansi ($\alpha = 0,05$), yang berarti bahwa soft skills memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Provinsi Sulawesi Selatan. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan interpersonal, komunikasi efektif, kerja sama tim, serta keterampilan beradaptasi yang dimiliki oleh pegawai memiliki peranan penting dalam mendukung pencapaian kinerja yang optimal. Pegawai yang memiliki soft skills yang baik cenderung lebih mudah bekerja sama, menyampaikan ide secara jelas, serta mampu menyelesaikan tugas dengan pendekatan yang solutif dan kolaboratif. Dalam lingkungan kerja pelayanan publik, soft skills menjadi fondasi penting untuk menjalin interaksi profesional baik dengan sesama rekan kerja, atasan, maupun dengan masyarakat dan pihak investor yang dilayani. Hasil ini menggarisbawahi bahwa selain penguasaan keterampilan teknis (hard skills), pegawai juga perlu dibekali dengan pengembangan soft skills untuk mencapai hasil kerja yang maksimal. Soft skills meningkatkan kemampuan pegawai dalam menghadapi tekanan kerja, mengelola konflik, dan menjaga produktivitas dalam berbagai situasi. Penelitian ini didukung oleh temuan Fauziah dan Ramadhan (2021) yang menyatakan bahwa pegawai dengan kemampuan komunikasi interpersonal dan kolaborasi yang baik akan menunjukkan performa kerja yang lebih tinggi.

Simpulan dan Saran

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa pelatihan dan soft skills memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Provinsi Sulawesi Selatan, baik secara simultan maupun parsial. Pelatihan terbukti berperan penting dalam meningkatkan kompetensi teknis dan kesiapan kerja pegawai, sedangkan soft skills memberikan kontribusi terhadap efektivitas kerja melalui kemampuan interpersonal, komunikasi, dan kerja sama tim. Dengan nilai koefisien determinasi sebesar 69,3%, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar variasi dalam kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut, menunjukkan bahwa keduanya merupakan faktor yang strategis dalam peningkatan kinerja aparatur sipil negara.

Berdasarkan dari Kesimpulan yang telah dipaparkan diatas, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Bagi DPMPTSP Provinsi Sulawesi Selatan, disarankan untuk terus mengembangkan dan mengevaluasi program pelatihan secara berkala. Pelatihan harus disesuaikan dengan kebutuhan kerja terkini, perkembangan teknologi, serta tuntutan pelayanan publik yang semakin

kompleks agar dapat meningkatkan kompetensi teknis pegawai secara maksimal.

2. Pengembangan soft skills perlu menjadi prioritas dalam setiap program pengembangan pegawai. Pelatihan yang berfokus pada komunikasi interpersonal, kerja sama tim, manajemen waktu, dan penyelesaian konflik sebaiknya dijadikan program berkelanjutan untuk memperkuat kapabilitas pegawai dalam berinteraksi dan beradaptasi di lingkungan kerja birokrasi.
3. Untuk pengambil kebijakan dan manajer SDM, penting untuk menjadikan hasil penelitian ini sebagai dasar dalam merancang strategi manajemen sumber daya manusia yang berbasis kompetensi dan kolaboratif, guna menciptakan birokrasi yang profesional, responsif, dan berorientasi pada pelayanan prima.
4. Penelitian selanjutnya dapat memperluas cakupan variabel lain seperti budaya organisasi, kepemimpinan, atau motivasi kerja untuk memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, serta menggunakan pendekatan kualitatif untuk menggali perspektif yang lebih mendalam.

Daftar Pustaka

- Fauziah, N., & Ramadhan, R. (2021). *Pengaruh Soft Skills Terhadap Kinerja Pegawai Pada Instansi Pemerintah*. Jurnal Ilmu Administrasi, 12(1), 55-64.
- Michael A. West. (2012). *Effective Teamwork: Practical Lessons from Organizational Research* (3rd ed.). Wiley-Blackwell.
- Salas, E., & Cannon-Bowers, J. A. (2020). *Team Training and Performance: The Role of Soft Skills*. Journal of Human Resource Development, 38(2), 129-145.
- Siregar, D. (2021). *Pengaruh Pelatihan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Lingkungan Pemerintah*. Jurnal Administrasi Publik, 9(2), 98-110.
- Ulrich, D., Brockbank, W., & Johnson, D. (2022). *HR Competencies and Performance Management*. Harvard Business Review Press.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.