

PENGARUH PENGEMBANGAN SOFT SKILL DAN LITERASI DIGITAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR KECAMATAN KONGBENG KABUPATEN KUTAI TIMUR

Amelia Juliana', Eka Yudhyani', Astrid Napita Sitorus'
Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda
Email: ameliajulianaa310723@gmail.com

Keywords :

*Soft Skills, Digital Literacy,
Employee Performance*

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of soft skill development and digital literacy on employee performance at the Kongbeng Subdistrict Office in East Kutai Regency. A quantitative approach was employed using saturated sampling of 50 respondents, with data collected through observation, interviews, and questionnaire distribution. The instrument was tested for validity (Pearson Correlation > 0.278) and reliability (Cronbach's Alpha > 0.60). Classical assumption tests confirmed normality (Asymp. Sig. = 0.088), no heteroscedasticity, and no multicollinearity (VIF = 1.222). Data were analyzed using multiple linear regression. Results indicate that soft skill development has a positive and significant partial effect on employee performance ($t = 2.438$; sig. = 0.019), and digital literacy has a positive and significant partial effect ($t = 4.761$; sig. = 0.000). However, simultaneously both variables do not have a significant effect on employee performance ($F = 1.151$; sig. = 0.325). The coefficient of determination ($R^2 = 0.047$) indicates that only 4.7% of variance in employee performance is explained by these two variables, with the remaining 95.3% influenced by other factors not examined in this study.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor terpenting yang tidak dapat dipisahkan dari suatu organisasi, baik lembaga maupun perusahaan. Pada hakikatnya SDM berupa orang-orang yang dipekerjakan di dalam organisasi sebagai penggerak, pemikir, dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi. Perkembangan teknologi informasi dan komunikasi yang sangat cepat telah mengubah berbagai aspek kehidupan, termasuk di dunia kerja (Rahardjo, 2022). Di era digital ini, setiap individu—khususnya pegawai pemerintahan—dituntut memiliki kemampuan yang tidak hanya bersifat teknis, tetapi juga kemampuan non-teknis yang dikenal sebagai *soft skills*. Kinerja pegawai menjadi faktor penting dalam menentukan suksesnya organisasi dalam memberikan pelayanan publik yang berkualitas dan responsif.

Kemampuan non-teknis atau *soft skill* adalah kemampuan seseorang dalam berinteraksi, berkomunikasi, dan bekerja sama dengan orang lain baik dalam lingkungan kerja maupun kehidupan sehari-hari. *Soft skill* mencakup berbagai aspek seperti komunikasi antar individu, kepemimpinan, kerja sama tim, etika kerja, kemampuan beradaptasi, empati, manajemen waktu, dan kemampuan pemecahan masalah. Menurut (Jaya & Rosadi, 2022), *soft skill* adalah kemampuan individu untuk menggerakkan dan memanfaatkan motivasi yang dimilikinya dalam bekerja agar mampu memahami dengan lebih baik apa yang harus dilakukan dan dapat dilakukan dengan baik, karena hal tersebut berguna untuk mengatasi masalah-masalah kecil yang muncul setiap hari.

Literasi digital merupakan kemampuan untuk memahami, menggunakan, mengevaluasi, dan menciptakan informasi melalui teknologi digital secara efektif dan bertanggung jawab. Literasi digital tidak hanya terkait kemampuan mengoperasikan perangkat digital seperti komputer, smartphone, atau internet, tetapi juga mencakup kemampuan berpikir kritis dalam menilai informasi, beretika dalam dunia digital, serta berpartisipasi aktif dan aman di lingkungan digital (Gilster, 1997) dalam (Ahyani et al., 2024). Di lingkungan pemerintahan, literasi digital menjadi semakin krusial seiring dengan digitalisasi layanan publik melalui berbagai platform administrasi berbasis elektronik.

Kinerja pegawai merupakan representasi dari hasil evaluasi penyelesaian tugas dan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab individu dalam suatu periode tertentu (Potu et al., 2021). Menurut (Putri, 2022), kinerja merupakan hasil kerja seseorang, dimana hasil kerja tersebut merupakan sesuatu yang wajib ditunjukkan buktinya secara nyata dan dapat diukur. Tinggi maupun rendahnya kinerja seseorang dapat diketahui melalui penilaian kinerja yang merupakan suatu kegiatan pimpinan dalam mengukur dan mengevaluasi kemampuan serta perilaku pegawai. Kinerja tidak hanya bergantung pada kemampuan teknis, tetapi juga pada *soft skills* seperti kemampuan berkomunikasi, bekerja sama, memimpin, mengelola waktu, dan beradaptasi dengan perubahan.

Kantor Kecamatan Kongbeng Kabupaten Kutai Timur adalah salah satu unit pemerintahan di tingkat kecamatan yang memiliki peran penting dalam mengelola administrasi dan memberikan layanan kepada masyarakat. Kinerja pegawai di kantor ini sangat berpengaruh terhadap efektivitas dan efisiensi pelayanan yang diberikan. Berdasarkan pengamatan awal yang dilakukan peneliti, terdapat beberapa pegawai yang masih kurang dalam mengembangkan kemampuan *soft skill*, seperti komunikasi yang efektif, kerja sama tim, dan kedisiplinan dalam menjalankan tugas sehingga memengaruhi kualitas pelayanan kepada masyarakat. Di sisi lain, kemampuan pegawai dalam menggunakan teknologi informasi masih berbeda-beda; sebagian pegawai—terutama yang berusia di atas 50 tahun—belum dapat memanfaatkan teknologi secara optimal untuk menjalankan tugas administrasi dan pelayanan publik.

Berdasarkan data yang diperoleh, jumlah pegawai pada Kantor Kecamatan Kongbeng Kabupaten Kutai Timur sebanyak 50 orang yang terdiri dari pegawai struktural dan staf administrasi, dengan sebagian pegawai berada pada rentang usia 53–57 tahun yang termasuk kategori lanjut usia. Kelompok usia 53–57 tahun berjumlah 22 orang (44,00%) dari total 50 responden. Kondisi tersebut menunjukkan adanya perbedaan karakteristik usia di lingkungan kerja yang dapat memengaruhi kemampuan pegawai dalam beradaptasi terhadap perkembangan teknologi dan perubahan sistem kerja berbasis digital.

Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan adanya hubungan yang positif antara *soft skill*, literasi digital, dan kinerja pegawai. (Bayu et al., 2025) membuktikan bahwa *soft skill* dan *hard skill* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Kantor Sekretariat DPRD Maros. (Ahyani et al., 2024) menemukan bahwa literasi digital memberikan dampak positif yang signifikan terhadap kinerja guru. (Wijayanti & Wibowo, 2020) juga menegaskan bahwa *soft skill* terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PDAM Giri Tirta Kabupaten Gresik. (Sarumaha, 2022) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa kompetensi dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (Zahra & et al., 2024) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel literasi digital terhadap kinerja guru.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, penelitian ini bertujuan untuk: (1) mengetahui pengaruh pengembangan *soft skill* terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Kongbeng; (2) mengetahui pengaruh literasi digital terhadap kinerja pegawai; dan (3) mengetahui pengaruh simultan *soft skill* dan literasi digital terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Kongbeng Kabupaten Kutai Timur. Penelitian ini diharapkan memberikan gambaran yang jelas mengenai

hubungan antara kedua faktor tersebut dengan kinerja pegawai, sehingga bisa menjadi dasar dalam merancang program pengembangan sumber daya manusia yang lebih efektif.

Manfaat penelitian ini adalah: (1) Bagi instansi, memberikan informasi dan saran bagi Pemerintah Kecamatan Kongbeng untuk meningkatkan kinerja pegawai dengan pengembangan *soft skills* dan literasi digital secara lebih efektif; (2) Bagi akademis, menambah pengetahuan khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia dan perilaku dalam organisasi, terutama tentang pengaruh pengembangan *soft skills* dan literasi digital.

KAJIAN PUSTAKA

Soft Skill

Soft skill merupakan kumpulan kemampuan non-teknis yang melekat pada individu dan berperan besar dalam membentuk perilaku, karakter, serta pola interaksi seseorang dengan lingkungan sekitarnya. Keterampilan ini tidak hanya bermanfaat bagi pengembangan diri, tetapi juga berpengaruh terhadap efektivitas seseorang dalam menjalankan tugas maupun menjalin hubungan sosial. *Soft skill* mencakup kapasitas memimpin, memecahkan masalah, berpikir kreatif, mengatur waktu, berempati, serta mengelola kecerdasan emosional yang menentukan bagaimana seseorang menghadapi tantangan dan perubahan.

Menurut (Aribowo & Sailah, 2008) dalam (Rosi, 2023), ciri-ciri *soft skill* mencakup prinsip, motivasi, tingkah laku, sikap, budi pekerti, dan perilaku. Setiap orang memiliki *soft skill* dengan tingkat yang berbeda-beda, sehingga memengaruhi kualitas pikiran, ucapan, tindakan, dan perilaku mereka.

Menurut (Jaya & Rosadi, 2022), *soft skill* adalah kemampuan individu untuk menggerakkan dan memanfaatkan motivasi yang dimilikinya dalam bekerja agar mempunyai pemahaman lebih tentang apa yang harus dilakukan dan harus dapat dilakukan dengan baik, karena hal tersebut berguna untuk mengatasi masalah-masalah kecil yang muncul begitu saja dan harus dihadapi dalam setiap harinya.

Faktor Soft Skill

(Sibarani et al., 2025) menyebutkan bahwa ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi dalam tumbuhnya pembentukan *soft skill*, diantaranya adalah: (a) strategi pembelajaran, yaitu rencana, metode dan tindakan menggunakan semua sumber daya dalam proses pembelajaran secara formal; (b) keikutsertaan atau keterlibatan seseorang dalam organisasi baik secara formal maupun informal; (c) pendidikan informal, yaitu proses yang berlangsung sepanjang usia sehingga setiap orang memperoleh nilai, sikap, keterampilan dan pengetahuan yang bersumber dari pengalaman hidup sehari-hari dan pengaruh lingkungan.

Indikator Soft Skill

Menurut (Jaya & Rosadi, 2022), *soft skill* memiliki 5 indikator diantaranya: (1) kemampuan komunikasi, yaitu kemampuan seseorang untuk memberikan dan menerima informasi dengan jelas, baik melalui ucapan, tulisan, atau media digital; (2) kecerdasan emosional, yaitu kemampuan seseorang untuk mengenali, memahami, mengelola, serta menyampaikan perasaan sendiri dengan baik; (3) keterampilan berpikir dan menyelesaikan masalah; (4) etika, meliputi nilai, norma, dan prinsip moral yang menjadi pedoman dalam melaksanakan tugas; dan (5) keterampilan kepemimpinan, yaitu kemampuan seseorang untuk memengaruhi, mengarahkan, dan memotivasi orang lain.

Literasi Digital

Literasi digital merupakan kemampuan individu dalam memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk mengakses, menilai, mengolah, menciptakan, dan menyebarkan informasi secara efektif dan bertanggung jawab. Literasi digital ini tidak hanya berkaitan dengan keterampilan teknis dalam menggunakan perangkat digital, tetapi juga mencakup kemampuan berpikir kritis, pemahaman etika digital, manajemen emosi saat

berinteraksi di ruang digital, serta kemampuan sosial dalam berkomunikasi dan berkolaborasi secara daring.

Menurut (Gilster, 1997) dalam (Ahyani et al., 2024), literasi digital merupakan kemampuan untuk memahami dan menggunakan informasi dari berbagai sumber digital, oleh karena itu literasi digital tidak hanya berfokus pada membaca tetapi juga membutuhkan pemikiran kritis saat mengevaluasi informasi yang dikumpulkan melalui media digital.

Menurut Sumiati dalam (Ahyani et al., 2024), literasi digital merupakan kecakapan (*life skills*) yang tidak hanya melibatkan kemampuan menggunakan perangkat teknologi, informasi, dan komunikasi, tetapi juga kemampuan bersosialisasi, kemampuan dalam pembelajaran, dan memiliki sikap, berpikir kritis, kreatif, serta inspiratif sebagai kompetensi digital.

Indikator Literasi Digital

Menurut (Akhirfiarta, 2017) dalam (Muhadib, 2023), indikator literasi digital yaitu: (1) akses/infrastruktur, meliputi ketersediaan perangkat (komputer, smartphone), jaringan internet yang stabil, perangkat lunak pendukung, serta lingkungan kerja yang mendukung penggunaan teknologi; (2) kemampuan (*skill and training*), mencakup keterampilan yang dimiliki seseorang untuk menggunakan teknologi digital secara efektif; dan (3) isi informasi (*content/resource*), berkaitan dengan kualitas, relevansi, dan kebermanfaatan materi atau sumber digital yang tersedia.

Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan representasi dari hasil evaluasi penyelesaian tugas dan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab individu dalam suatu periode tertentu (Potu et al., 2021). Menurut (Putri, 2022), kinerja merupakan hasil kerja seseorang, dimana hasil kerja tersebut merupakan sesuatu yang wajib ditunjukkan buktinya secara nyata dan dapat diukur. Tinggi maupun rendahnya kinerja seseorang dapat diketahui melalui penilaian kinerja yang merupakan suatu kegiatan pimpinan dalam mengukur dan mengevaluasi kemampuan serta perilaku pegawai.

Indikator Kinerja

Menurut (Flippo, 1970) dalam (Potu et al., 2021), standar ukuran untuk mengetahui tingkat kinerja seseorang antara lain: (1) kualitas hasil pekerjaan meliputi ketepatan waktu, ketelitian, dan kerapian kerja; (2) kuantitas hasil pekerjaan meliputi jumlah pekerjaan reguler dan jumlah pekerjaan tambahan yang diselesaikan; (3) ketangguhan terhadap pekerjaan yaitu mengikuti petunjuk yang ada, inisiatif, ketepatan waktu, dan kehadiran; dan (4) sikap meliputi tanggung jawab terhadap pelaksanaan pekerjaan, dan tingkat kerja sama dengan rekan kerja.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode pengumpulan data melalui observasi, wawancara, dan penyebaran kuesioner kepada responden. Penelitian dilaksanakan di Kantor Kecamatan Kongbeng yang beralamat di Miao Baru, Kecamatan Kongbeng, Kabupaten Kutai Timur, Kalimantan Timur, pada bulan Oktober–Desember 2025.

Populasi penelitian adalah seluruh pegawai Kantor Kecamatan Kongbeng Kabupaten Kutai Timur yang berjumlah 50 orang. Mengacu pada pendapat Sugiyono yang menyatakan bahwa apabila jumlah populasi kurang dari 100 orang maka dapat diambil seluruhnya sebagai sampel, penelitian ini menggunakan teknik *sampling jenuh* sehingga seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian ($n = 50$).

Definisi Operasional

1. *Soft Skill* (X1): Kemampuan non-teknis yang meliputi kemampuan komunikasi, kecerdasan emosional, keterampilan berpikir dan menyelesaikan masalah, etika, dan keterampilan kepemimpinan. Diukur melalui 5 item pernyataan dengan skala Likert 1-5.

2. *Literasi Digital* (X2): Kemampuan individu dalam memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk mengakses, menilai, mengolah, dan menyebarkan informasi. Diukur melalui 4 item pernyataan dengan indikator akses/infrastruktur, kemampuan (skill and training), dan isi informasi (content/resource).
3. *Kinerja Pegawai* (Y): Hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab, standar, dan tujuan yang telah ditetapkan. Diukur melalui 4 item pernyataan dengan indikator kualitas hasil pekerjaan, kuantitas hasil pekerjaan, ketangguhan terhadap pekerjaan, dan sikap.

Teknik Pengumpulan Data

Penelitian Lapangan (Field Work Research), yaitu penelitian yang dilakukan dengan mengadakan kunjungan langsung ke objek penelitian. Data dan informasi dihimpun melalui pembagian kuesioner kepada seluruh pegawai yang dijadikan subjek penelitian. Data jawaban kuesioner diberi skor berdasarkan Skala Likert 5 (lima) dengan bobot sebagai berikut:

Tabel 1. Skor Skala Likert

Skor	Penilaian
5	Sangat Setuju
4	Setuju
3	Cukup Setuju
2	Kurang Setuju
1	Tidak Setuju

Sumber: (Sugiyono, 2020)

Penelitian Kepustakaan (Library Research), yaitu pengumpulan data yang diambil melalui studi kepustakaan seperti dokumen Kantor Kecamatan Kongbeng Kabupaten Kutai Timur.

Alat Analisis Data

1. Uji Instrumen: Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur. Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi jawaban responden terhadap pernyataan dari waktu ke waktu.
2. Uji Asumsi Klasik: Meliputi uji normalitas (Kolmogorov-Smirnov), heteroskedastisitas (Glejser), dan multikolinearitas (VIF) untuk memastikan model regresi layak digunakan.
3. Regresi Linear Berganda: Metode analisis data yang digunakan untuk melihat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dengan persamaan:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana:

Y = Kinerja Pegawai, a = Konstanta

X1 = Soft Skill

X2 = Literasi Digital

b1-b2 = Koefisien regresi

e = Error

4. Koefisien Determinasi (R²): Digunakan untuk mengukur seberapa besar kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen.
5. Uji t (Uji Parsial): Digunakan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen.
6. Uji F (Uji Simultan): Digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Responden

Responden penelitian berjumlah 50 orang pegawai Kantor Kecamatan Kongbeng Kabupaten Kutai Timur. Berdasarkan karakteristik usia, kelompok yang paling dominan adalah usia 53–57 tahun sebanyak 22 orang (44,00%), diikuti usia 33–37 tahun dan 48–52 tahun masing-masing 8 orang (16,00%), usia 43–47 tahun sebanyak 7 orang (14,00%), dan usia 38–42 tahun sebanyak 5 orang (10,00%). Dominasi pegawai berusia lanjut mengindikasikan bahwa terdapat tantangan dalam adaptasi terhadap perkembangan teknologi digital yang terus berubah.

Tabel 2. Distribusi Responden Berdasarkan Usia

Usia (Tahun)	Jumlah (Orang)	Persentase
33 – 37	8	16,00%
38 – 42	5	10,00%
43 – 47	7	14,00%
48 – 52	8	16,00%
53 – 57	22	44,00%
Total	50	100%

Sumber: Data diolah peneliti, 2026

Berdasarkan jenis kelamin, responden terdiri dari 26 orang laki-laki (52,00%) dan 24 orang perempuan (48,00%). Hal ini menunjukkan komposisi yang cukup seimbang antara pegawai laki-laki dan perempuan di Kantor Kecamatan Kongbeng Kabupaten Kutai Timur.

Uji Instrumen

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai Pearson Correlation (r hitung) terhadap r tabel pada taraf signifikansi 5% dengan $N = 50$, sehingga diperoleh r tabel sebesar 0,278. Suatu item dinyatakan valid apabila r hitung $>$ r tabel dan nilai signifikansi $<$ 0,05.

Tabel 3. Rangkuman Hasil Uji Validitas

No	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
1	X1.1 (Komunikasi)	0,688	0,278	Valid
2	X1.2 (Kecerdasan Emosional)	0,775	0,278	Valid
3	X1.3 (Berpikir Kritis)	0,706	0,278	Valid
4	X1.4 (Etika)	0,727	0,278	Valid
5	X1.5 (Kepemimpinan)	0,666	0,278	Valid
6	X2.1 (Akses Digital)	0,768	0,278	Valid
7	X2.2 (Skill & Training)	0,749	0,278	Valid
8	X2.3 (Validasi Informasi)	0,833	0,278	Valid
9	X2.4 (Adaptasi Teknologi)	0,795	0,278	Valid
10	Y1 (Kualitas Pekerjaan)	0,704	0,278	Valid
11	Y2 (Kuantitas Pekerjaan)	0,760	0,278	Valid
12	Y3 (Ketepatan Waktu)	0,766	0,278	Valid
13	Y4 (Kerja Sama)	0,590	0,278	Valid

Sumber: Data diolah peneliti, 2026

Seluruh item pernyataan pada ketiga variabel dinyatakan valid karena nilai r hitung lebih besar dari r tabel (0,278) dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Hasil uji reliabilitas menunjukkan nilai Cronbach's Alpha variabel *soft skill* (X1) sebesar 0,754, literasi digital (X2) sebesar 0,795, dan kinerja pegawai (Y) sebesar 0,667. Seluruh nilai tersebut melebihi batas minimum 0,60, sehingga seluruh instrumen dinyatakan reliabel dan dapat digunakan dalam analisis lebih lanjut.

Uji Asumsi Klasik

Tabel 4. Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji	Hasil	Kesimpulan
Normalitas (K-S)	Asymp. Sig. = 0,088 > 0,05	Data berdistribusi normal
Heteroskedastisitas	Sig. X1 = 0,296; Sig. X2 = 0,596 > 0,05	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Multikolinearitas	Tolerance = 0,818 > 0,10; VIF = 1,222 < 10	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber: Data diolah peneliti, 2026

Berdasarkan Tabel 4, seluruh uji asumsi klasik terpenuhi. Data residual berdistribusi normal dengan nilai Kolmogorov-Smirnov sebesar $0,088 > 0,05$. Tidak terdapat gejala heteroskedastisitas karena nilai signifikansi kedua variabel independen melebihi 0,05. Tidak terjadi multikolinearitas karena nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) kedua variabel sebesar 1,222 berada jauh di bawah ambang batas 10, dengan nilai *Tolerance* sebesar $0,818 > 0,10$.

Regresi Linear Berganda

Tabel 5. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	Koefisien Regresi (B)	Std. Error	Beta	t	Sig.
(Constant)	4,763	1,925	-	2,474	0,017
Soft Skill (X_1)	0,228	0,094	0,278	2,438	0,019
Literasi Digital (X_2)	0,449	0,094	0,543	4,761	0,000
R	0,216				
R Square (R^2)	0,047				
Adjusted R^2	0,006				
F Hitung	1,151				
Sig. F	0,325				
Durbin-Watson	2,446				

Sumber: Data diolah peneliti, 2026

Berdasarkan Tabel 5, persamaan regresi linear berganda yang diperoleh adalah:

$$Y = 4,763 + 0,228X_1 + 0,449X_2$$

Nilai konstanta sebesar 4,763 mengindikasikan bahwa apabila variabel *soft skill* dan literasi digital bernilai nol, maka kinerja pegawai tetap berada pada nilai 4,763. Koefisien regresi *soft skill* ($b_1 = 0,228$) bernilai positif, yang berarti setiap peningkatan satu satuan *soft skill* akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,228 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap konstan. Koefisien regresi literasi digital ($b_2 = 0,449$) juga bernilai positif dan lebih besar dari koefisien *soft skill*, yang berarti literasi digital memiliki pengaruh lebih besar terhadap kinerja dibandingkan *soft skill*. Setiap peningkatan satu satuan literasi digital akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,449 satuan.

Pengujian Hipotesis

Berdasarkan hasil uji t parsial pada Tabel 5:

Uji H1: Variabel *soft skill* (X1) memperoleh nilai t hitung = 2,438 dengan nilai signifikansi = $0,019 < 0,05$. Dengan demikian, H1 diterima: *soft skill* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Kongbeng Kabupaten Kutai Timur.

Uji H2: Variabel literasi digital (X2) memperoleh nilai t hitung = 4,761 dengan nilai signifikansi = $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, H2 diterima: literasi digital secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Kongbeng Kabupaten Kutai Timur.

Uji H3: Berdasarkan uji F, diperoleh nilai F hitung = 1,151 dengan signifikansi = $0,325 > 0,05$. Dengan demikian, H3 ditolak: *soft skill* dan literasi digital secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai R² sebesar 0,047 menunjukkan bahwa kedua variabel hanya mampu menjelaskan 4,7% variasi kinerja pegawai, sedangkan 95,3% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Pembahasan

Pengaruh Soft Skill Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian membuktikan bahwa *soft skill* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Kongbeng ($t = 2,438$; sig. = 0,019). Temuan ini mengindikasikan bahwa pegawai yang memiliki kemampuan komunikasi yang baik, mampu bekerja sama dalam tim, memiliki sikap tanggung jawab, kecerdasan emosional, serta disiplin kerja yang tinggi cenderung mampu menyelesaikan pekerjaan secara lebih efektif dan efisien. Dalam konteks pelayanan publik di Kecamatan Kongbeng, pegawai tidak hanya dituntut memiliki kemampuan teknis administratif, tetapi juga harus mampu berinteraksi dengan masyarakat secara sopan, responsif, dan solutif, yang kesemuanya merupakan cerminan dari *soft skill* yang baik.

Secara teoritis, hasil ini sejalan dengan pandangan (Jaya & Rosadi, 2022) bahwa *soft skill* adalah kemampuan individu yang berperan besar dalam menentukan kualitas hasil kerja. Temuan ini juga konsisten dengan hasil penelitian (Bayu et al., 2025) yang membuktikan *soft skill* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Kantor Sekretariat DPRD Maros, serta penelitian (Wijayanti & Wibowo, 2020) di PDAM Giri Tirta Gresik. (Studies et al., 2025) menambahkan bahwa pegawai dengan *soft skills* yang kuat mampu berkolaborasi, menyelesaikan konflik, dan merespons perubahan dengan efektif, yang pada akhirnya berdampak positif pada kinerja organisasi.

Pengaruh Literasi Digital Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa literasi digital berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ($t = 4,761$; sig. = 0,000). Koefisien beta literasi digital (0,543) yang lebih besar dibandingkan *soft skill* (0,278) mengindikasikan bahwa literasi digital merupakan prediktor yang lebih dominan dalam memengaruhi kinerja pegawai secara parsial. Hal ini dapat dipahami mengingat tugas administrasi pemerintahan di Kantor Kecamatan Kongbeng semakin banyak yang berbasis digital, seperti penggunaan SIAK, *e-office*, dan sistem surat elektronik, sehingga kemampuan memanfaatkan teknologi digital secara langsung mendukung efektivitas dan efisiensi penyelesaian pekerjaan.

Temuan ini konsisten dengan penelitian (Ahyani et al., 2024) yang membuktikan literasi digital berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai BPS Kota Tasikmalaya, serta penelitian (Zahra & et al., 2024) yang menemukan pengaruh positif signifikan literasi digital terhadap kinerja guru. (Ferawati et al., 2025) menegaskan bahwa literasi digital yang mencakup kemampuan mengakses perangkat digital, mengelola informasi, dan menggunakan berbagai aplikasi digital secara efektif berkorelasi positif dengan peningkatan kinerja karyawan di sektor layanan publik.

Pengaruh Simultan Soft Skill dan Literasi Digital Terhadap Kinerja Pegawai

Meskipun secara parsial kedua variabel berpengaruh signifikan, hasil uji F menunjukkan bahwa *soft skill* dan literasi digital secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai ($F = 1,151$; $\text{sig.} = 0,325$). Rendahnya nilai R^2 (4,7%) mengindikasikan bahwa model penelitian ini hanya mampu menjelaskan sebagian sangat kecil dari variasi kinerja pegawai. Temuan ini mengimplikasikan bahwa terdapat variabel-variabel lain yang lebih dominan dalam memengaruhi kinerja pegawai Kantor Kecamatan Kongbeng, seperti motivasi kerja, kepemimpinan, disiplin kerja, kompensasi, lingkungan kerja, atau budaya organisasi, yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Kondisi ini juga dapat dipahami dari karakteristik responden yang didominasi oleh pegawai berusia 53–57 tahun (44,00%). Perbedaan generasi dan pengalaman kerja menciptakan variasi yang kompleks dalam faktor-faktor yang memengaruhi kinerja, sehingga *soft skill* dan literasi digital saja tidak cukup untuk menjelaskan keseluruhan dinamika kinerja pegawai. Oleh karena itu, penelitian mendatang perlu memperluas model dengan memasukkan variabel-variabel relevan lainnya agar memperoleh gambaran yang lebih komprehensif tentang determinan kinerja pegawai pemerintahan di tingkat kecamatan.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data mengenai pengaruh pengembangan *soft skill* dan literasi digital terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Kongbeng Kabupaten Kutai Timur, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Pertama, *soft skill* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ($t = 2,438$; $\text{sig.} = 0,019 < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kemampuan komunikasi, kerja sama tim, kecerdasan emosional, etika kerja, dan keterampilan kepemimpinan yang dimiliki pegawai, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan.
2. Kedua, literasi digital secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ($t = 4,761$; $\text{sig.} = 0,000 < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan pegawai dalam memanfaatkan teknologi informasi, mengoperasikan aplikasi digital pemerintahan, dan mengelola informasi digital secara efektif berkontribusi nyata dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi pelaksanaan tugas.
3. Ketiga, *soft skill* dan literasi digital secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai ($F = 1,151$; $\text{sig.} = 0,325 > 0,05$), dengan nilai R^2 hanya sebesar 4,7%. Hal ini mengindikasikan bahwa terdapat faktor-faktor lain di luar model penelitian yang lebih dominan dalam memengaruhi kinerja pegawai.

Saran

Berdasarkan temuan tersebut, disarankan:

1. Kepada Kantor Kecamatan Kongbeng agar memperkuat program pelatihan literasi digital bagi pegawai, terutama bagi kelompok usia senior yang mendominasi, melalui pelatihan penggunaan sistem administrasi berbasis digital, *e-government*, dan aplikasi layanan publik.
2. Kepada seluruh pegawai agar terus mengembangkan *soft skill* melalui kegiatan pelatihan komunikasi, kerja sama tim, dan peningkatan profesionalisme kerja.
3. Kepada peneliti selanjutnya agar memperluas model penelitian dengan menambahkan variabel motivasi kerja, kepemimpinan, disiplin kerja, lingkungan kerja, atau kompensasi, serta memperbesar jumlah responden untuk hasil yang lebih representatif.

REFERENCES

- Ahyani, N., Fitira, H., Lian, B., & Nugroho, H. S. (2024). Pengaruh Literasi Digital Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan, Sains Dan Teknologi*, 11(3), 1296–1308.
- Akhirfiarta, F. (2017). Indikator Literasi Digital dalam Dunia Pendidikan. *Jurnal Komunikasi Dan Teknologi*.
- Aribowo, H., & Sailah, I. (2008). Pengaruh Soft Skill terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*.
- Bayu, S. N., Roswiyanti, & Mattarima. (2025). Pengaruh Pengembangan Soft Skill dan Hard Skill terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai pada Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Maros. *POINT: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 7(1), 49–62. <https://doi.org/10.46918/point.v7i1.2649>
- Ferawati, A., Amang, B., Alam, R., & Bijang, D. (2025). The Influence of Digital Literacy, Organisational Culture, and Work Environment on the Performance of Public Service Centre (MPP) Employees in South Sulawesi. *Journal of Public Administration and Governance*, 11(6), 1671–1687.
- Flippo, E. B. (1970). *Manajemen Personalia*. Erlangga.
- Gilster, P. (1997). *Digital Literacy*. John Wiley & Sons.
- Jaya, H. A., & Rosadi, I. (2022). Pengaruh Hard Skill dan Soft Skill Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pinrang. *DECISION: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 3(2), 189–195. <https://doi.org/10.31850/decision.v3i2.1883>
- Muhadib, A. (2023). Literasi Digital dan Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Indonesia*.
- Potu, J., Lengkong, V. P. K., & Trang, I. (2021). Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Air Manado. *Jurnal EMBA*, 9(2), 387–394.
- Putri, R. A. (2022). *Kinerja Pegawai: Konsep dan Pengukuran*. ---.
- Rahardjo, D. A. S. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yayasan Agus Prima Teknik.
- Rosi, Y. A. (2023). Pentingnya Pengembangan Keterampilan Soft Skill dalam Administrasi Perkantoran. *Jurnal Teknologi Pendidikan Dan Pembelajaran*, 1(2), 148–155.
- Sarumaha, W. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kelurahan Daya Kota Makassar. *Jurnal Online Manajemen ELPEI*, 2(1), 286–300. <https://doi.org/10.58191/jomel.v2i1.65>
- Sibarani, Y. P., Marsofiyati, M., & Utari, E. D. (2025). Peran Soft Skill dalam Meningkatkan Keterampilan Administrasi Perkantoran. *Global: Jurnal Lentera BITEP*, 3(3), 97–116.
- Studies, S., Berlian, I., Mardiana, N., & Firdaus, L. (2025). The Influence of Knowledge Management and Soft Skills Development on Employee Performance in Public Works Agency. *International Journal of Business and Management*, 5(2), 742–754.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R&D* (17th ed.). Bandung: CV. Alfabeta.
- Wijayanti, V. D., & Wibowo, T. S. (2020). Pengaruh Hard Skill dan Soft Skill Terhadap Kinerja Karyawan pada PDAM Giri Tirta Kabupaten Gresik. *Majalah Ekonomi*, 25(1), 29–35. <https://doi.org/10.36456/majeko.vol25.no1.a2448>
- Zahra, & et al. (2024). Pengaruh Literasi Digital terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan*.