

PENGARUH HARD SKILL, DAN SOFT SKILL, TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BANK SYARIAH INDONESIA KCP MAKASSAR VETERAN

Muh. Ikram¹, Rahman Ambo Masse², Nuraeni Gani³, Hafsah Umar⁴
Perbankan Syariah, Universitas Alauddin Makassar, Sulawesi Selatan
E-mail: *mhkrmd@gmail.com¹

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh hard skill dan soft skill terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP Makassar Veteran. Latar belakang penelitian didasarkan pada pentingnya peningkatan kualitas sumber daya manusia dalam menghadapi persaingan industri perbankan syariah yang semakin kompetitif. Penelitian ini berposisi pada pendekatan kuantitatif dengan metode explanatory research untuk menguji hubungan kausal antara variabel. Data diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada 30 karyawan dengan teknik sensus, kemudian dianalisis menggunakan regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial hard skill berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan soft skill berpengaruh positif namun tidak signifikan. Namun, secara simultan hard skill dan soft skill berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menegaskan bahwa integrasi kemampuan teknis dan non-teknis menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan di lingkungan perbankan syariah.

Kata kunci

Hard Skill, Soft Skill, Kinerja Karyawan, Perbankan Syariah, Manajemen Sumber Daya Manusia.

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of hard skills and soft skills on employee performance at Bank Syariah Indonesia (BSI) Makassar Veteran Branch Office. The background of the study is based on the importance of improving the quality of human resources in facing the increasingly competitive Islamic banking industry. This study is positioned on a quantitative approach with an explanatory research method to test the causal relationship between variables. Data were obtained through distributing questionnaires to 30 employees using a census technique, then analyzed using multiple linear regression. The results of the study indicate that partially hard skills have a positive and significant effect on employee performance, while soft skills have a positive but insignificant effect. However, simultaneously hard skills and soft skills have a positive and significant effect on employee performance. This finding confirms that the integration of technical and non-technical abilities is an important factor in improving employee performance in the Islamic banking environment.

Keywords

Hard Skill, Soft Skill, Employee Performance, Islamic Banking, Human Resource Management.

1. PENDAHULUAN

a. Latar Belakang

Produktifitas sangat berhubungan langsung dengan sumber daya manusia, maka hal ini sangat penting diperhatikan oleh pimpinan perusahaan. Jika produktifitas meningkat maka tujuan perusahaan untuk mendapatkan laba juga pasti meningkat. Peningkatan produktifitas ini sangat berkaitan dengan kinerja karyawan yang merupakan sumber daya manusia dalam perusahaan, sehingga sumber daya manusia merupakan asset yang sangat penting dalam Perusahaan.

Kinerja pegawai mempengaruhi banyaknya pekerjaan yang dihasilkan pegawai masih belum optimal, rendahnya rasa tanggung jawab menjadi faktor utama. Masih banyak pegawai yang masih belum bekerja sesuai ketentuan kualitas kerja yang telah diterapkan di perusahaan. Karyawan sering menunda-nunda pekerjaan akibat lamanya proses kerja yang selalu tidak tepat waktu dan akan menghambat pekerjaan pada bagian kinerja karyawan yang lain. Banyaknya karyawan yang masih sering terlambat dan tidak masuk kerja berdampak pada pengurangan jam kerja yang menyebabkan kinerja karyawan di perusahaan menurun. Kemampuan bekerja sama dalam pekerjaan yang seharusnya mempermudah dalam menyelesaikan pekerjaan, namun masih banyak yang tidak dapat bekerja sama dengan rekan kerja yang lain.

Salah satu penyebab rendahnya kinerja karyawan dalam suatu perusahaan dikarenakan adanya ketidaksesuaian antara tingkat kemampuan yang di miliki oleh para karyawan (softskill), dengan perkembangan kebutuhan dan dinamika permasalahan yang dihadapi oleh dunia

kerja yang semakin kompetitif, Banyak pihak yang berpendapat bahwa di antara factorfaktor yang mempengaruhi penurunan kinerja karyawan adalah banyaknya tuntutan pekerjaan tetapi sedikitnya kompensasi yang diberikan.

Hard skill bisa dipahami sebagai sebuah kemampuan memadukan pengetahuan dan kemampuan dasar teknis yang dimiliki seseorang. Sejalan dengan hal tersebut. mengungkapkan bahwa hard skill dalam hal ini adalah sebuah kemampuan yang didapatkan dari proses pembelajaran baik pada tingkat formal maupun non formal. Kemampuan ini ditujukan untuk meningkatkan kemampuan intelektual seseorang sesuai dengan bidangnya. Kemampuan ini menjadi penting untuk peningkatan kinerja karyawan dalam sebuah Perusahaan.

Soft skill adalah integrasi yaitu softskill yang berdampak pada fungsi yang dimiliki. Soft skills dapat menjadi determinan arah pemanfaatan, jika seseorang memilikinya dengan baik, maka ilmu dan keterampilan yang dikuasainya dapat mendatangkan kesejahteraan dan kenyamanan bagi pemiliknya dan lingkungannya, Soft skill itu sendiri menurut Islam adalah keterampilan seseorang dalam berhubungan dengan orang lain (interpersonal skills) dan keterampilan dalam mengatur dirinya sendiri (intrapersonal skills) yang mampu mengembangkan unjuk kerja secara maksimal.

b. Rumusan Masalah.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka rumusan masalah yang diangkat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah hard skill berpengaruh terhadap kinerja Karyawan Pada Bank

Syariah Indonesia Kcp Makassar Veteran?

2. Apakah soft skill berpengaruh terhadap kinerja Karyawan Pada Bank Syariah Indonesia Kcp Makassar Veteran?

3. Apakah hard skill dan soft skill secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia Kcp Makassar Veteran?

c. Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian merupakan jawaban sementara atas rumusan masalah penelitian yang kebenarannya masih harus diuji secara empiris. Dalam penelitian ini, hipotesis disusun berdasarkan landasan teori yang telah dijelaskan sebelumnya terkait pengaruh soft skill, sistem informasi manajemen sumber daya insani, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hipotesis disusun baik secara parsial maupun simultan terhadap variabel dependen.

1. Hipotesis Pengaruh Hard Skill terhadap Kinerja Karyawan Hard skill adalah keterampilan teknis yang dapat diukur dan biasanya diperoleh melalui pendidikan formal, pelatihan, atau pengalaman kerja. Karyawan yang memiliki hard skill yang baik cenderung lebih efisien dalam menyelesaikan tugas.

2. Hipotesis Pengaruh Soft Skill terhadap Kinerja Karyawan Soft skill merupakan keterampilan non-teknis yang berkaitan dengan kemampuan interpersonal, komunikasi, kerja sama tim, serta manajemen diri. Karyawan yang memiliki soft skill yang baik cenderung dapat menyelesaikan pekerjaan secara efektif, menjalin hubungan kerja yang harmonis, dan memiliki tingkat adaptabilitas yang tinggi.

3. Pengaruh Hard Skill dan Soft Skill terhadap Kinerja Karyawan Ketiga variabel bebas, yakni hard skill dan soft skill, terhadap kinerja karyawan secara

bersama-sama diduga memiliki kontribusi yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

d. Definisi Operasional dan Ruang Lingkup

Penelitian Definisi operasional adalah penjelasan yang jelas dan spesifik tentang bagaimana suatu konsep atau variabel akan diukur atau diidentifikasi dalam suatu penelitian. Dalam penelitian ini, metode kuantitatif diterapkan untuk mengumpulkan data dan menarik kesimpulan dari informasi yang diperoleh, terutama untuk menganalisis hubungan antara variabel independen dan dependen.

Ruang lingkup adalah batasan atau lingkup yang ditetapkan dalam suatu penelitian yang menjelaskan aspek-aspek tertentu yang akan diteliti. Hal ini mencakup berbagai aspek yang harus diperhatikan untuk memastikan bahwa penelitian tetap terfokus dan relevan dengan tujuan yang ingin dicapai

2. TUJUAN TEORITIS

a. Grand Teori

Teori Kinerja (Performance Theory) Grand theory yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah Job Performance theory yang mengatakan bahwa: "Job performance is the value of the set of employee behaviors that contribute, either positively or negatively, to organizational goal accomplishment (Colquitt et al 2008:37). Job performance merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam menyelesaikan tugastugas yang dibebankan kepadanya meliputi kualitas dan kuantitas output serta kehandalan dalam bekerja, dimana seseorang yang bekerja dengan baik akan memiliki kinerja yang tinggi dan dapat menghasilkan kerja yang baik pula (Wiratama & Sintaasih, 2013).

b. Hard Skill

1. Defenisi Hard skill

Menurut Hard skill yaitu penguasaan ilmu pengetahuan, teknologi dan keterampilan teknis yang berhubungan dengan bidang ilmunya. Hard skill merupakan penguasaan keterampilan teknis dari hasil pembelajaran yang berhubungan dengan suatu bidang ilmu tertentu. Contohnya bidang ilmu kedokteran, sains, teknologi, olahraga, seni dan bidang ilmu lainnya. Kita bisa melihat atau mengukur hard skill seseorang dari riwayat pendidikannya, hard skill sangat erat kaitannya dengan keterampilan teknis yang melekat atau dibutuhkan untuk profesi tertentu.

b. Hard Skill

1. Definisi Hard

skill Menurut Hard skill yaitu penguasaan ilmu pengetahuan, teknologi dan keterampilan teknis yang berhubungan dengan bidang ilmunya. Hard skill merupakan penguasaan keterampilan teknis dari hasil pembelajaran yang berhubungan dengan suatu bidang ilmu tertentu. Contohnya bidang ilmu kedokteran, sains, teknologi, olahraga, seni dan bidang ilmu lainnya. Kita bisa melihat atau mengukur hard skill seseorang dari riwayat pendidikannya, hard skill sangat erat kaitannya dengan keterampilan teknis yang melekat atau dibutuhkan untuk profesi tertentu.

2. Definisi soft skill

Soft skill adalah keterampilan yang digunakan saat menjalin hubungan kerja sama dengan orang lain. Soft skill merupakan keterampilan interpersonal yang sangat penting dalam dunia kerja saat ini. Soft skill mencakup kemampuan berkomunikasi, berkolaborasi, beradaptasi, dan memecahkan masalah. Dalam konteks perusahaan, soft skill menjadi semakin krusial karena membantu menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, meningkatkan

produktivitas, dan mendukung keberhasilan jangka panjang. Peningkatan soft skill pada karyawan dapat berkontribusi signifikan terhadap pencapaian tujuan perusahaan dan perkembangan individu.

3. METODE PENELITIAN

a. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode eksplanatori (explanatory research), yaitu penelitian yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei, di mana data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada responden yang menjadi sampel penelitian. Penelitian ini bersifat asosiatif, karena bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara hard skill dan soft skill terhadap kinerja karyawan.

b. Hasil Penelitian

1). Validasi dan Uji Realibilitas

a). Uji Validitas

Menurut Imam Ghazali, uji validasi berfungsi sebagai alat tolak ukur valid tidaknya suatu kuesioner. Karena suatu kuesioner dikatakan valid jika ada pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Dengan kata lain, validitas yaitu bertujuan mengukur apakah pertanyaan dalam kuesioner yang sudah dibuat telah teruji kebenarannya dan dapat mengukur apa yang hendak diukur. Pada setiap pengambilan keputusan dalam setiap indikator dikatakan valid apabila r hitung lebih besar atau sama dengan r table atau r hitung yang berada dibawah 0,005.

b). Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana alat ukur atau kuesioner yang digunakan dalam

penelitian dapat memberikan hasil yang konsisten jika diukur kembali dalam kondisi yang sama. Dengan kata lain, reliabilitas menunjukkan tingkat keandalan atau konsistensi suatu instrumen penelitian dalam mengukur variabel yang sama secara berulang.

Variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha $> 0,60$. Pengujian reliabilitas instrumen dalam penelitian ini juga akan dilakukan dengan menggunakan komputer dengan program SPSS.

Berdasarkan hasil uji reliabilitas instrumen penelitian yang disajikan pada tabel Reliability Statistics, diperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,811 dengan jumlah item pernyataan sebanyak 12 item. Nilai Cronbach's Alpha tersebut lebih besar dari 0,70, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan dalam kuesioner memiliki tingkat reliabilitas yang baik.

2). Uji Asumsi

a). Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data dalam model regresi memiliki distribusi yang normal atau tidak. Data yang berdistribusi normal merupakan salah satu asumsi penting dalam analisis regresi linear, karena model regresi yang baik adalah model yang memiliki data residual berdistribusi normal.

Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan Normal Q-Q Plot terhadap residual tidak terstandarisasi (Unstandardized Residual), dapat diketahui bahwa titik-titik data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis tersebut. Pola penyebaran ini menunjukkan bahwa residual model regresi berdistribusi normal.

Pemenuhan asumsi normalitas ini menunjukkan bahwa data penelitian memenuhi salah satu syarat dalam

analisis regresi linear, sehingga hasil pengujian hipotesis yang diperoleh dapat diinterpretasikan secara valid.

Berdasarkan hasil uji normalitas data residual yang disajikan pada tabel Tests of Normality, diperoleh nilai signifikansi Kolmogorov-Smirnov sebesar 0,069 dengan jumlah sampel (N) sebanyak 30 responden. Nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data residual berdistribusi normal berdasarkan uji Kolmogorov-Smirnov.

Sementara itu, pada uji Shapiro-Wilk diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,026, yang lebih kecil dari 0,05, sehingga secara statistik menunjukkan bahwa data residual tidak berdistribusi normal menurut uji Shapiro-Wilk. Namun demikian, mengingat jumlah sampel penelitian ini lebih dari 30, maka uji Kolmogorov-Smirnov dinilai lebih relevan untuk digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas.

b). Uji Multikolineritas

Menurut Ghazali uji multikolineritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independent). Untuk menguji multikolineritas dengan cara melihat nilai Variance Inflation Factor (VIF) masing-masing variabel independen, jika nilai VIF

Berdasarkan Tabel 4.7, nilai Tolerance untuk variabel Hard Skill dan Soft Skill masing-masing sebesar 0,410, yang berada di atas batas minimum toleransi yaitu 0,10. Sementara itu, nilai Variance Inflation Factor (VIF) pada kedua variabel tersebut adalah 2,439. Nilai VIF tersebut berada di bawah ambang batas maksimal yaitu 10 dan juga masih jauh dari batas kritis >5 , sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat indikasi multikolinearitas, baik

lemah maupun kuat, antarvariabel independen dalam model penelitian ini.

c). Uji Heteroskedastisitas

Tujuan uji heteroskedastisitas ini untuk mengetahui apakah terjadi ketidaksamaan variance dari residual alam suatu pengamatan yang lainnya dalam suatu model regresi. Dalam penelitian ini, untuk menguji heteroskedastisitas digunakan uji glesjer. Jika nilai signifikansi $>0,05$ maka data tidak terjadi heteroskedastisitas.

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas yang ditunjukkan melalui scatterplot antara nilai residual terstandarisasi (Regression Standardized Residual) dan nilai prediksi terstandarisasi (Regression Standardized Predicted Value), terlihat bahwa titik-titik data menyebar secara acak di atas dan di bawah sumbu nol serta tidak membentuk pola tertentu, seperti pola mengerucut, melebar, atau bergelombang.

Penyebaran titik yang acak tersebut menunjukkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas dalam model regresi yang digunakan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa asumsi homoskedastisitas telah terpenuhi, sehingga varians residual bersifat konstan pada seluruh nilai prediksi. Pemenuhan asumsi ini menunjukkan bahwa model regresi layak digunakan untuk analisis lebih lanjut, karena tidak terjadi ketidaksamaan varians error yang dapat memengaruhi ketepatan estimasi parameter regresi.

Berdasarkan hasil scatterplot, terlihat bahwa titik-titik residual menyebar secara acak baik di atas maupun di bawah garis nol pada sumbu Y serta tidak membentuk pola tertentu. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi yang digunakan. Dengan demikian, dapat disimpulkan

bahwa varians residual bersifat konstan (homoskedastisitas).

3). Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk melihat apakah dua atau lebih variabel bebas (X_1, X_2, X_3, X_4, X_n) berpengaruh terhadap variable terikat (Y). Adapun bentuk matematika dari analisis berganda dalam penelitian ini menggunakan rumus di bawah ini:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \dots$$

Dalam rangka memperoleh hasil analisis yang akurat dan objektif, penelitian ini memanfaatkan bantuan program SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) sebagai alat pengolahan data. Penggunaan SPSS dipandang tepat karena memiliki kemampuan analisis statistik yang komprehensif, efisien, serta dapat meminimalkan potensi kesalahan perhitungan secara manual.

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda pada Tabel Koefisien (Coefficients), diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 0,785 + 0,189 X_1 + 0,035 X_2$$

a). Konstanta

Nilai konstanta sebesar 0,785 menunjukkan bahwa apabila variabel Hard Skill dan Soft Skill bernilai nol, maka nilai Kinerja adalah sebesar 0,785. Namun, nilai konstanta ini tidak signifikan karena memiliki nilai signifikansi sebesar $0,444 > 0,05$, sehingga tidak memiliki pengaruh yang berarti terhadap kinerja.

b). Pengaruh Hard Skill terhadap Kinerja

Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel Hard Skill memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,189 dengan nilai t hitung sebesar 2,102 dan tingkat signifikansi $0,045 < 0,05$. Hal ini berarti bahwa Hard Skill berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja. Artinya,

setiap peningkatan Hard Skill sebesar satu satuan akan meningkatkan Kinerja

c). Pengaruh Soft Skill Terhadap Kinerja

Variabel Soft Skill memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,035 dengan nilai t hitung sebesar 0,774 dan tingkat signifikansi $0,446 > 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa Soft Skill tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja. Dengan demikian, peningkatan Soft Skill belum mampu memberikan pengaruh yang berarti terhadap Kinerja pada objek penelitian ini.

4. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Untuk mengetahui presentase perubahan pada variabel dependen (Y) yang disebabkan oleh variabel independen (X), koefisien determinasi R^2 digunakan.

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda pada Tabel Model Summary, diperoleh nilai R sebesar 0,636. Nilai ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara variabel independen Hard Skill dan Soft Skill terhadap variabel dependen Kinerja.

Nilai R Square (R^2) sebesar 0,404 menunjukkan bahwa sebesar 40,4% variasi Kinerja dapat dijelaskan oleh variabel Hard Skill dan Soft Skill dalam model regresi ini. Sementara itu, sisanya sebesar 59,6% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian ini.

Nilai Adjusted R Square sebesar 0,360 menunjukkan bahwa setelah disesuaikan dengan jumlah variabel independen yang digunakan, kontribusi variabel Hard Skill dan Soft Skill terhadap Kinerja adalah sebesar 36,0%. Nilai ini menunjukkan bahwa model regresi cukup baik dalam menjelaskan variabel dependen.

5. Uji Hipotesis

a. Uji t (Parsial)

Uji t digunakan untuk menentukan apakah variabel independen mempengaruhi variabel dependen secara individual. Adapun dasar

pengambilan keputusan dapat dinyatakan, jika nilai $\text{sig} < 0,05$ maka hipotesis ditolak.

b). Pengaruh Hard Skill terhadap Kinerja

Variabel Hard Skill memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,189 dengan nilai t hitung sebesar 2,102 dan tingkat signifikansi $0,045 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa Hard Skill berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja. Artinya, setiap peningkatan Hard Skill sebesar satu satuan akan meningkatkan Kinerja sebesar 0,189, dengan asumsi variabel lain dianggap konstan. Nilai koefisien beta terstandarisasi sebesar 0,488 menunjukkan bahwa Hard Skill merupakan variabel yang paling dominan dalam memengaruhi Kinerja.

c. Pengaruh Soft Skill terhadap Kinerja

Variabel Soft Skill memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,035 dengan nilai t hitung sebesar 0,774 dan tingkat signifikansi $0,446 > 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa Soft Skill tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja. Dengan demikian, peningkatan Soft Skill tidak memberikan pengaruh yang berarti terhadap Kinerja pada objek penelitian ini.

d. Uji F (Simultan)

Uji statistik F digunakan untuk memeriksa semua variabel independen untuk menentukan apakah masing-masing dari mereka dapat mempengaruhi variabel dependen secara bersamaan (simultan). Adapun dasar pengambilan keputusan dapat dinyatakan, jika nilai $\text{sig. F} < \text{F}_{\text{tabel}}$ menunjukkan berpengaruh secara simultan sedangkan jika ($\text{F}_{\text{hitung}} > \text{F}_{\text{tabel}}$) menunjukkan tidak berpengaruh secara simultan (Ghozali & Imam, 2019).

4. Pembahasan dan Hasil Penelitian

Hasil pengujian hipotesis yang dikembangkan dalam penelitian ini secara ringkas disajikan sebagai berikut:

a. Pengaruh Hard Skill Terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis (1) mengkaji pengaruh Hard skill terhadap kinerja karyawan secara parsial, berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda dan uji t (parsial), diketahui bahwa variabel Hard Skill memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi sebesar 0,189, nilai t hitung sebesar 2,102, serta tingkat signifikansi sebesar 0,045, yang lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05, sehingga H1 diterima. Artinya pengaruh hard skill dalam penelitian ini menjelaskan penguasaan keterampilan teknis yang sesuai dengan bidang pekerjaan memungkinkan karyawan menyelesaikan tugas secara efektif dan tepat sesuai standar kerja, pemahaman terhadap prosedur dan sistem kerja membantu karyawan meminimalkan kesalahan dan meningkatkan produktivitas kerja, efisiensi dan ketepatan waktu dalam pelaksanaan pekerjaan mendorong tercapainya target kerja yang lebih optimal serta dukungan organisasi melalui pelatihan dan pengembangan kompetensi teknis turut memperkuat kemampuan hard skill karyawan sehingga berdampak langsung pada peningkatan kinerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa hard skill berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Wibowo (2022) juga menunjukkan bahwa kemampuan teknis atau hard skill memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitiannya dijelaskan bahwa karyawan yang memiliki keterampilan kerja dan pengetahuan teknis yang sesuai dengan bidang pekerjaannya cenderung menghasilkan kinerja yang lebih optimal dibandingkan karyawan yang memiliki hard skill rendah. Sedangkan penelitian yang tidak sejalan dikemukakan

oleh Muqorobin dan Nugraheni (2019) juga menemukan bahwa hard skill tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, karena mayoritas responden telah memiliki standar kemampuan teknis yang relatif sama. Dalam kondisi tersebut, perbedaan kinerja karyawan lebih ditentukan oleh faktor lain seperti motivasi kerja, pengalaman, dan soft skill.

b). Pengaruh Soft Skill Terhadap Kinerja Karyawan Hipotesis (H2) dalam penelitian ini meneliti pengaruh Soft Skill terhadap Kinerja Karyawan secara parsial. Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda dan uji t (parsial), diperoleh bahwa variabel Soft Skill memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi sebesar 0,035, nilai t hitung sebesar 0,774, serta tingkat signifikansi sebesar 0,446, yang lebih besar dari taraf signifikansi 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Soft Skill tidak berpengaruh secara nyata terhadap Kinerja Karyawan, sehingga Hipotesis (H2) ditolak.

Beberapa faktor dapat menjelaskan hasil penelitian ini. Pertama, tuntutan pekerjaan yang lebih menekankan pada aspek teknis menyebabkan soft skill belum menjadi faktor utama dalam menentukan kinerja. Karyawan dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai prosedur dan target kerja, sehingga keberhasilan kerja lebih bergantung pada penguasaan keterampilan teknis. Kedua, tingkat soft skill karyawan yang relatif homogen dapat menyebabkan variasi kinerja antar karyawan tidak terlalu dipengaruhi oleh perbedaan soft skill. Ketiga, sistem penilaian kinerja yang lebih berorientasi pada hasil kerja dibandingkan perilaku kerja juga dapat mengurangi peran soft skill dalam memengaruhi kinerja secara signifikan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan penelitian sebelumnya Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Muqorobin dan Nugraheni (2019), yang menyatakan bahwa soft skill

tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena faktor teknis dan target kerja lebih dominan dalam penilaian kinerja. Penelitian tersebut menjelaskan bahwa dalam kondisi di mana standar kerja sudah ditetapkan secara ketat, perbedaan soft skill tidak memberikan kontribusi yang signifikan terhadap variasi kinerja. Namun demikian, hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ramadhani dan Putri (2022), yang menemukan bahwa kemampuan komunikasi, kerja sama, dan sikap profesional memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja. Perbedaan temuan ini dapat disebabkan oleh perbedaan karakteristik organisasi, jenis pekerjaan, serta fokus penilaian kinerja. Pada penelitian Ramadhani dan Putri, interaksi interpersonal menjadi aspek utama dalam pekerjaan, sehingga soft skill berperan besar dalam meningkatkan kinerja.

Berdasarkan hasil penelitian pada Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP Makassar Veteran, dapat disimpulkan bahwa Hard Skill berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, sedangkan Soft Skill tidak berpengaruh signifikan secara parsial. Temuan ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan di BSI KCP Makassar Veteran lebih ditentukan oleh kemampuan teknis, seperti pemahaman prosedur perbankan syariah, ketepatan transaksi, dan penguasaan sistem kerja. Sementara itu, soft skill berperan sebagai faktor pendukung namun belum menjadi penentu utama dalam penilaian kinerja. Oleh karena itu, peningkatan kinerja karyawan di BSI KCP Makassar Veteran lebih efektif dilakukan melalui penguatan hard skill, tanpa mengesampingkan pentingnya pengembangan soft skill secara berkelanjutan.

c). Pengaruh Hard Skill dan Soft Skill Terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis (H3) dalam penelitian ini menguji pengaruh Hard Skill dan Soft Skill secara simultan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil pengujian menunjukkan bahwa kedua

variabel independen tersebut secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga Hipotesis (H3) diterima. Artinya, meskipun secara parsial soft skill tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, ketika dikombinasikan dengan hard skill, kedua variabel tersebut memberikan kontribusi yang nyata terhadap peningkatan kinerja karyawan. Hal ini menegaskan bahwa kinerja karyawan tidak hanya ditentukan oleh satu jenis kemampuan, melainkan oleh integrasi antara kemampuan teknis dan kemampuan non-teknis.

Dengan demikian, hasil penelitian ini menegaskan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh interaksi antara hard skill dan soft skill, sehingga pengembangan kedua aspek tersebut secara terpadu menjadi strategi penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Pengelolaan sumber daya manusia yang hanya berfokus pada peningkatan kemampuan teknis tanpa memperhatikan kemampuan interpersonal dinilai kurang efektif dalam meningkatkan kinerja secara menyeluruh.

Hasil penelitian ini sejalan dengan beberapa penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa hard skill dan soft skill secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa karyawan dengan kemampuan teknis yang baik dan didukung oleh soft skill yang memadai cenderung memiliki kinerja yang lebih tinggi. Namun, hasil penelitian ini tidak sepenuhnya sejalan dengan penelitian Pratama (2020) yang menyatakan bahwa faktor-faktor non-teknis tertentu tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja. Perbedaan hasil ini dapat disebabkan oleh perbedaan karakteristik responden, lingkungan kerja, serta sistem penilaian kinerja yang digunakan. Oleh karena itu, penelitian ini menegaskan bahwa dalam konteks organisasi yang diteliti, integrasi hard skill dan soft skill merupakan

faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan pada Bank Syariah Indonesia (BSI) KCP Makassar Veteran, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hard Skill berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa penguasaan kemampuan teknis, pemahaman prosedur kerja, ketepatan dalam pelaksanaan tugas, serta penguasaan sistem kerja perbankan syariah menjadi faktor utama yang mendorong peningkatan kinerja karyawan.
2. Soft Skill berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial. Temuan ini mengindikasikan bahwa kemampuan non-teknis seperti komunikasi, kerja sama tim, dan sikap kerja belum menjadi penentu utama kinerja karyawan, karena sistem kerja dan penilaian kinerja lebih menekankan pada pencapaian hasil dan aspek teknis pekerjaan.
3. Hard Skill dan Soft Skill secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan tidak hanya ditentukan oleh kemampuan teknis semata, tetapi juga oleh integrasi antara kemampuan teknis dan kemampuan non-teknis. Kombinasi keduanya menciptakan sinergi yang mampu meningkatkan kualitas, efektivitas, dan pencapaian target kerja karyawan.

6. DAFTAR PUSTAKA

Akhmad Jafar, Se., M.M., And Wahyuni. "Pengaruh Hard Skill Dan Soft Skill Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan." *Sustainability (Switzerland)* 11, No. 1 (2016): 1-14.
Alifian Nugraha, Edy Wahyudi Dan Supranoto Supranoto. "Pengembangan Soft

Skill Untuk Peningkatan Kinerja, Daya Saing Sumber Daya Manusia Dan Good Corporate Governance" 23 (2024).

Aprianus Telaumbanua, Arisman Telaumbanua. "Pengaruh Soft Skill Dan Hard Skill Mahasiswa Terhadap Kesiapan Kerja Di Era Revolusi Industri 4.0." *Jurnal Suluh Pendidikan (Jsp)* 12, No. 2 (2024).

Arief Prasajo Singgih, Angga Arifiyanto, Muhammad Husni Barkah Dan Sitti Rachman. "A Skill Masa Depan : Kompetensi Penting Untuk Menaklukkan Era Ai Dan Digitalisasi Kompetensi Sdm Di Masa Mendatang." 2024 li (N.D.).

Asri, Dhita Hafizha, And Moderin Moderin. "Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediasi Pada Umkm Kota Batam." *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (Mea)* 8, No. 1 (2024): 1293-1310.

<https://doi.org/10.31955/Mea.V8i1.3847>.

Dwi Wijayanti, Vera, And Tony Susilo Wibowo. "Pengaruh Hard Skill Dan Soft Skill Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Giri Tirta Kabupaten Gresik." *Majalah Ekonomi* 25, No. 1 (2020): 1-7.

Endang Tirtana Putra, And Nur Anita. "Pengaruh Hard-Soft Skill Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik Di Smk Negeri 1 Pasaman." *Jurnal Manajemen & Bisnis Kreatif* 6, No. 2 (2021): 1-15.
<https://doi.org/10.36805/Manajemen.V6i2.1428>.

Halensi, Refi. "Pengaruh Hard Skill, Soft Skill Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Pembantu Curup Kab. Rejang Lebong," 2023, 1-120.

Jaya, Hendri Adi, And Imran Rosadi. "Pengaruh Hard Skill Dan Soft Skill Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dians Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Pinrang." *Decision : Jurnal Ekonomi Dan Bisnis* 3, No. 2 (2022): 189-95.

<https://doi.org/10.31850/Decision.V3i2.1883>.

- Khamal, M. "Makna Kata Sulthan Dan Korelasinya Dengan Ekspedisi Manusia Ke Langit (Analisis 'Ijaz 'Ilmi Dalam Surah Al-Rahman Ayat 33)," 2021.
- Mujayana, Marya. "Marya Mujayana." *Majalah Ekonomi* 25, No. 2 (2020): 1–12.
- Pramudita, Yusmita Hawari Dan Aditya Dwi. "Penanggung Jawab Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Jayabaya Pemimpin Redaksi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis," 2021.
- Pustaka, Kajian, Kerangka Pemikiran, And D A N Hipotesis. "Bab Ii Kajian Pustaka , Kerangka Pemikiran Dan Hipotesis," No. I (2004): 16–45.
- Putri, Iin Inayah, Bahar Sinring, Aryati Arfah, Taufan Alwany, And Rezky Ratnasari Taufan. "Pengaruh Hard Skill Dan Soft Skill Terhadap Kinerja Karyawan." *Center Of Economic Students Journal* 6, No. 2 (2023): 223–38.
<https://doi.org/10.56750/Csej.V6i2.588>.
- Putri, Rani Indah, And Kartini Harahap. "Pengaruh Hard Skill, Soft Skill Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Tok The Athlete's Foot Sun Plaza Dan Delipark Medan)." *Bisnis Dan Keuangan Transekonomika | Volume 3, No. 4* (2023): 685–98.
- Salam, Abdul. "Jurnal Ilmu Manajemen." *Jurnal Ilmu Manajemen* 11, No. 1 (2021): 48–56.
- Saniyah. "Digilib.Uinsby.Ac.Id Digilib.Uinsby.Ac.Id Digilib.Uinsby.Ac.Id Digilib.Uinsby.Ac.Id Digilib.Uinsby.Ac.Id Digilib.Uinsby.Ac.Id." *Pembentukan Anak Usia Dini : Keluarga, Sekolah, Dan Komunitas* 2 (2011): 74.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabet, 2015.
- Suwondo & Sutanto., 2015. "Hubungan Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kinerja Karyawan" 17, No. 2 (2015).
- Syahputra, M Afrillyan Dwi. "Pentingnya Pendekatan Interpersonal Skills Untuk Mengembangkan Hard Skill & Soft Skill Pada Mahasiswa." *Jejak : Jurnal Pendidikan Sejarah & Sejarah* 1, No. 2 (2022): 82–90.
<https://doi.org/10.22437/Jejak.V1i2.163>
20. "Tafsir Surat At-Taubah Ayat 105," 2024.
- Widiyasari, Epi, And Sri Padmantyo. "Pengaruh Kemampuan Karyawan, Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Indo Jelly Gum Karanganyar." *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (Mea)* 7, No. 2 (2023): 1245–57.
<https://doi.org/10.31955/Mea.V7i2.3124>.
- Akhmad Jafar, Se., M.M., And Wahyuni. "Pengaruh Hard Skill Dan Soft Skill Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selata." *Sustainability (Switzerland)* 11, No. 1 (2016): 1–14.
- Alifian Nugraha, Edy Wahyudi Dan Supranoto Supranoto. "Pengembangan Soft Skill Untuk Peningkatan Kinerja, Daya Saing Sumber Daya Manusia Dan Good Corporate Governance" 23 (2024).
- Aprianus Telaumbanua, Arisman Telaumbanua. "Pengaruh Soft Skill Dan Hard Skill Mahasiswa Terhadap Kesiapan Kerja Di Era Revolusi Industri 4.0." *Jurnal Suluh Pendidikan (Jsp)* 12, No. 2 (2024).
- Arief Prasajo Singgih, Angga Arifiyanto, Muhammad Husni Barkah Dan Sitti Rachman. "A Skill Masa Depan : Kompetensi Penting Untuk Menaklukkan Era Ai Dan Digitalisasi Kompetensi Sdm Di Masa Mendatang." 2024 Ii (N.D.).
- Asri, Dhita Hafizha, And Moderin Moderin. "Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediasi Pada Umkm Kota Batam." *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (Mea)* 8, No. 1 (2024): 1293–1310.
<https://doi.org/10.31955/Mea.V8i1.3847>.
- Dwi Wijayanti, Vera, And Tony Susilo Wibowo. "Pengaruh Hard Skill Dan Soft Skill Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Giri Tirta Kabupaten Gresik." *Majalah Ekonomi* 25, No. 1 (2020): 1–7.
- Mujayana, Marya. "Marya Mujayana." *Majalah Ekonomi* 25, No. 2 (2020): 1–12.
- Pramudita, Yusmita Hawari Dan Aditya

Dwi. "Penanggung Jawab Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Jayabaya Pemimpin Redaksi Fakultas Ekonomi Dan Bisnis," 2021. Pustaka, Kajian, Kerangka Pemikiran, And D A N Hipotesis. "Bab Ii Kajian Pustaka , Kerangka Pemikiran Dan Hipotesis," No. I (2004): 16–45.

Putri, Iin Inayah, Bahar Sinring, Aryati Arfah, Taufan Alwany, And Rezky Ratnasari Taufan. "Pengaruh Hard Skill Dan Soft Skill Terhadap Kinerja Karyawan." Center Of Economic Students Journal 6, No. 2 (2023): 223–38.

<https://doi.org/10.56750/Csej.V6i2.588>.

Putri, Rani Indah, And Kartini Harahap. "Pengaruh Hard Skill, Soft Skill Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Tok The Athlete's Foot Sun Plaza Dan Delipark Medan)." Bisnis Dan Keuangan Transekonomika | Volume 3, No. 4 (2023): 685–98.

Putro, Setyanto, And Koes Yuliadi. "Pengaruh Pemberdayaan, Hard Skill Dan Soft Skill Terhadap Kinerja Karyawan Sanggar Seni Di Yogyakarta." Jrti (Jurnal Riset Tindakan Indonesia) 7, No. 2 (2022): 320.

<https://doi.org/10.29210/30031770000>.

Salam, Abdul. "Jurnal Ilmu Manajemen." Jurnal Ilmu Manajemen 11, No. 1 (2021): 48–56.

Sugiyono. Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods). Bandung: Alfabet, 2015.
Suwondo & Sutanto., 2015. "Hubungan Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kinerja Karyawan" 17, No. 2 (2015).

Syahputra, M Afrillyan Dwi. "Pentingnya Pendekatan Interpersonal Skills Untuk Mengembangkan Hard Skill & Soft Skill Pada Mahasiswa." Jejak : Jurnal Pendidikan Sejarah & Sejarah 1, No. 2 (2022): 82–90.
<https://doi.org/10.22437/Jejak.V1i2.163>
20. "Tafsir Surat At-Taubah Ayat 105," 2024.

Widiyasari, Epi, And Sri Padmantyo. "Pengaruh Kemampuan Karyawan, Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Indo Jelly Gum Karanganyar." Jurnal Ilmiah Manajemen,

Ekonomi, & Akuntansi (Mea) 7, No. 2 (2023): 1245–57.

<https://doi.org/10.31955/Mea.V7i2.3124>.