

SOFT SKILL DAN HARD SKILL TERHADAP KINERJA : PENGARUH DAN PENERAPAN PADA KARYAWAN PT BANK SULSELBAR MAKASSAR

Hikmah¹, Guntur Suryo Putro², Arfiany³, Awisna⁴

^{1, 2, 3, 4} Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Lasharan Jaya

hikmahnurdin77@gmail.com



e-ISSN 2686-0058
p-ISSN 2715-7695

Informasi Artikel

Tanggal masuk

11 Maret 2023

Tanggal revisi

25 Mei 2023

Tanggal diterima

19 Juli 2023

Kata Kunci:

Soft Skill ¹

Hard Skill ²

Kinerja Karyawan ³

Abstrak: Soft Skill dan Hard Skill terhadap Kinerja : Pengaruh dan Penerapan pada Karyawan PT. Bank Sulselbar Makassar. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dan penerapan Soft Skill dan Hard Skill Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Sulselbar Makassar. Populasi penelitian ini adalah 61 orang. Metode pengambilan sampel menggunakan convenience sampling. Teknik pengumpulan data yang dilakukan adalah kuesioner. Analisis data dilakukan dengan regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa soft skill berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan hard skill berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Abstract: *Soft Skills and Hard Skills on Performance: Influence and Application to Employees of PT. Bank Sulselbar Makassar. This study aims to determine the effect and application of Soft Skills and Hard Skills on Employee Performance at PT. Bank Sulselbar Makassar. The population of this research is 61 people. Sampling method using convenience sampling. The data collection technique used was a questionnaire. Data analysis was performed with multiple linear regression. The results showed that soft skills had a significant positive effect on employee performance while hard skills had a significant positive effect on employee performance.*



PENDAHULUAN

Peningkatan kualitas sumber daya karyawan menjadi sangat *urgent* dan perlu dilakukan secara terencana, terarah, dan berkesinambungan dalam rangka meningkatkan kemampuan dan profesionalisme. Sasaran dari pengembangan kualitas sumber daya karyawan adalah untuk meningkatkan kinerja operasional karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas pemerintahan. Selain itu, kualitas sumber daya karyawan yang tinggi akan bermuara pada lahirnya komitmen yang kuat dalam menyelesaikan tugas-tugas rutin sesuai tanggung jawab dan fungsinya masing-masing secara lebih efisien, efektifitas, dan produktif.

Selain itu penyebab turunnya kinerja karyawan dalam suatu organisasi dikarenakan kurangnya motivasi dan kurang mendukungnya lingkungan dalam perusahaan sehingga membuat karyawan merasas kurang nyaman. Perusahaan harus cepat dan tanggap dalam mengatasi masalah-masalah yang terjadi terutama karyawan, karena hal tersebut memiliki dampak yang merugikan bagi perusahaan.

Soft skill dan *hard skill* adalah komplementer. *Hard skill* adalah infrastrukturnya dan *soft skill* adalah superstrukturnya. Bangunan dikatakan lengkap jika infrastrukturnya dan superstrukturnya ada. Hal utama yang perlu diperhatikan dan dicermati adalah menyatukan

soft skill dan *hard skill* untuk kelangsungan dan kesuksesan seorang profesional sebagai lulusan perguruan tinggi yang akan menghadapi dunia kerja (Rilman,2013)

Masalah ini menarik untuk diangkat seiring dengan berkembangnya fenomena yang terjadi pada dunia kerja saat ini yang tidak hanya membutuhkan kompetensi akademik dan profesionalitas (*hard skill*) saja, namun juga kemampuan intrapersonal (*soft skill*). *Soft skill* menjadi begitu penting karena banyak perusahaan atau instansi tak hanya membutuhkan tenaga kerja yang pintar dan mampu mengerjakan tugas-tugas yang diberikan. Perusahaan dan instansi kini juga menginginkan tenaga kerja atau karyawan yang mampu berkomunikasi, bersosialisasi, pekerja keras, cerdas, beradaptasi dengan lingkungan kerja, serta memiliki kemampuan untuk bekerja sama dengan rekan kerja maupun atasan. Rahayu W (2012) dalam penelitiannya mengatakan bahwa *Hard skill* dan *soft skill* berpengaruh positif dan simultan terhadap kinerja karyawan, variabel *Hard skill* ditemukan sebagai variabel yang dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dalam penelitian ini tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana penerapan dari *Soft skill* dan *Hard skill* serta untuk mengetahui besaran pengaruh dari *soft skill* dan *hard skill* terhadap kinerja karyawan tersebut. Dari penelitian ini menunjukkan kabaruan mengenai penerapan *Soft skill* ternyata lebih memiliki peran penting karena yang terlihat adalah membuat karyawan menjadi lebih baik di lingkungan kerja, mulai dari cara memimpin, berkomunikasi, berperilaku dan mengelola pekerjaan lainnya. Begitupun dengan *Hard skill* yang mampu meningkatkan kinerja karyawan melalui keterampilan yang diperlukan untuk suatu pekerjaan.

KAJIAN LITERATUR

Manajemen sumber daya manusia merupakan proses pencapaian tujuan organisasi melalui penggunaan manusia atau individu yang ada didalamnya. Individu atau karyawan yang dikelola agar memiliki kompetensi dan keahlian sesuai yang di butuhkan dalam mendukung pekerjaan (Mondi, Martocchio, 2016). Manajemen sumber daya manusia adalah “Ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.”(Hasibuan, 2017).

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu. Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal di dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu karyawan. (Mangkunegara, 2017)

Manajemen sumber daya manusia juga didefinisikan sebagai pendekatan strategis yang pengelolaan *asset* yang paling berharga didalam organisasi yaitu orang yang bekerja di sana, yang secara individu atau kolektif (tim kerja) berkontribusi terhadap pencapaian sasaran yang telah ditetapkan. Di sini ditekankan pada pengelolaan manusia tidak saja menjadi tugas para manajer dalam menetapkan tujuan strategi tetapi juga diharapkan peran serta dari karyawan untuk ikut termotifasi meningkatkan diri demi pencapaian tujuan bersama. (Armstrong, Michael, 2008)

Soft skill adalah perilaku *personal* dan *interpersonal* yang dapat mengembangkan dan memaksimalkan kinerja seseorang, berupa kemampuan nonteknis yang tidak terlihat wujudnya namun sangat diperlukan (Purwoastuti, 2015). Menurut Wallace dalam Kusmiran (2015) *soft skill* mengacu pada ciri-ciri kepribadian, sosial, dan kebiasaan perilaku meliputi

kemampuan untuk komunikasi, melengkapi *hard skill* atau pengetahuan, berbeda dari konteks dan merupakan persepsi individu. Kategori dari *soft skill* sendiri yang dimaksud adalah kualitas pribadi, keterampilan profesional. Sailah dalam DIKTI (2008) mendefinisikan *soft skill* sebagai keterampilan seseorang dalam berhubungan dengan orang lain (*interpersonal skill*), dan keterampilan dalam mengatur dirinya sendiri (*intrapersonal skill*) yang mampu mengembangkan secara maksimal untuk kerjanya (*performance*) seseorang. Keterampilan mengatur diri sendiri tersebut antara lain *transforming, time management, creative thinking, processes, goal setting and life purpose, accelerated learning techniques*, sedangkan keterampilan yang berhubungan dengan orang lain adalah *communication skill, relationship building, motivation skill, leadership skill, self-marketing skill, negotiation skill, presentation skill, public speaking skill*.

Soft skill merupakan tingkah laku persoalan dan interpersonal yang dapat mengembangkan dan memaksimalkan kinerja manusia melalui pelatihan, pengembangan kerja sama tim, inisiatif, pengambilan keputusan lainnya. Keterampilan lunak ini merupakan modal dasar peserta didik untuk berkembang secara maksimal sesuai pribadi masing-masing. Agar *soft skill* karyawan dalam perusahaan dapat berkembang dengan baik maka perusahaan harus melaksanakan pelatihan *soft skill* secara terus menerus agar karyawan mampu bekerja dengan baik. Menurut (Susanto, 2012), 80% kesuksesan manusia ditentukan oleh bagaimana cara ia membawa diri atau mengelola emosinya di tempat kerja. Tujuan dari pelatihan *soft skill* adalah memberikan kesempatan kepada individu untuk mempelajari perilaku baru dan meningkatkan hubungan antar pribadi dengan orang lain. *Soft skill* memiliki banyak manfaat, misalnya pengembangan karir serta etika profesional. Dari sisi *institutional* dan sinergi inovasi. Esensi *soft skill* adalah kesempatan. Lulusan memerlukan *soft skill* untuk membuka dan memanfaatkan kesempatan.

Menurut (Dikna, 2008) *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.

Hard skill merupakan penguasaan ilmu pengetahuan, teknologi dan keterampilan teknis yang berhubungan dengan bidang ilmunya. Menurut (Syawal, 2010) *Hard Skill* yaitu berorientasi mengembangkan *Intelligence Quotient (IQ)*. Dari kedua pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa *hard skill* merupakan kemampuan untuk menguasai ilmu pengetahuan teknologi dan keterampilan teknis dalam mengembangkan *intelligence quotient* yang berhubungan dengan bidangnya (Syawal, 2009).

“*Hard Skill* adalah pengetahuan dan kemampuan teknis yang dimiliki seseorang. Pengetahuan teknis yang meliputi pengetahuan mengenai desain dan keistimewaan produk tersebut, mengembangkannya sesuai teknologi, mampu mengatasi masalah yang terjadi serta menganalisis keuangan produk dalam usaha untuk mengidentifikasi ide-ide baru mengenai produk ataupun pelayanan tersebut”. (Islami, 2012)

“*Hard Skill* berhubungan dengan *technical skill* yang diterjemahkan dalam dua hal yaitu:

- a) *Pure technical knowledge or functional skill*, yang artinya pengetahuan teknis murni atau keterampilan fungsional.
- b) *Skill to improve the efficiency of technology, that is improvement or problem solving skill*, yang artinya keterampilan untuk meningkatkan efisiensi teknologi, yaitu peningkatan keterampilan atau keterampilan dalam memecahkan masalah. (Suhardjono, 2014)

“*Hard Skill* adalah pengetahuan dan kemampuan teknis yang dimiliki seseorang. Pengetahuan teknis yang meliputi pengetahuan dibutuhkan untuk profesi tertentu dan mengembangkannya sesuai dengan teknologi, mampu mengatasi masalah yang terjadi serta menganalisis”. (Alam, 2015)

Berdasarkan pendapat beberapa para ahli, maka peneliti menggunakan pengukuran *hard skill* yang dikemukakan oleh (Nurhidayati, 2014) sebagai berikut:

- a. Keterampilan teknis merupakan cara atau metode yang berfungsi untuk mencapai sebuah tujuan.
- b. Ilmu pengetahuan merupakan sesuatu yang diketahui langsung atau dari pengalaman dari panca indra dan diolah oleh akal pikiran manusia secara langsung.
- c. Ilmu teknologi merupakan kemampuan menjalankan suatu pekerjaan dengan memanfaatkan peralatan pada suatu bidang tertentu seperti computer, akuntansi, dll.

Soft Skills merupakan komplemen dari *hardskills* (IQ seseorang) yang merupakan syarat dari sebuah pekerjaan. Soft skills merupakan keterampilan dan kecakapan hidup, baik dengan diri sendiri, berkelompok atau bermasyarakat serta dengan Sang Pencipta. Secara garis besar soft skills merupakan gabungan kemampuan intrapersonal dan kemampuan interpersonal (Purnami, 2013). Adapun indikator-indikator soft skill adalah keterampilan komunikasi, keterampilan emosional, bahasa, etika, moral, santun, dan keterampilan spiritual (Purnami, 2013).

Berdasarkan pendapat beberapa para ahli, maka peneliti menggunakan pengukuran soft skill yang dikemukakan Sharma (2011: 21) terdapat lima indikator untuk mengukur soft skill:

- a. Kemampuan komunikasi adalah bagian terpenting dari pekerjaan, karena dengan komunikasi pegawai dapat mengekspresikan perasaan dan mengungkapkan ide serta pemikirannya. Melalui komunikasi pegawai dapat berinteraksi dengan baik dengan pegawai lainnya, dengan kata lain komunikasi adalah sebagai proses dua arah yang melibatkan seseorang yang memberi pesan dan orang lain yang menerima dan bertindak laku sesuai pesan tersebut. Adapun tujuan komunikasi yaitu untuk mengungkapkan keinginan, mengekspresikan perasaan dan bertukar informasi (Bondy, 2002). Kecerdasan emosional memiliki peran penting di tempat kerja, kecerdasan emosional mengandung aspek-aspek yang sangat penting yang dibutuhkan dalam bekerja. Seperti kemampuan memotivasi diri sendiri, mengendalikan emosi, mengenali emosi orang lain, mengatasi frustrasi, mengatur suasana hati, dan faktor-faktor penting lainnya. Jika aspek-aspek tersebut dapat dimiliki dengan baik oleh setiap karyawan dalam bekerja, maka akan membantu mewujudkan kinerja yang baik. Dengan demikian dapat terlihat jelas bahwa kecerdasan emosional berpengaruh pada kinerja karyawan (Goleman, 2000).
- c. Keterampilan berpikir dan menyelesaikan masalah, adalah kemampuan untuk mengidentifikasi dan menganalisis masalah dalam situasi

sulit dan melakukan justifikasi untuk memahami seseorang dan mengakomodasikan ke dalam suasana kerja yang beragam. Keterampilan berpikir adalah memunculkan dan mengembangkan gagasan baru, ide baru sebagai pengembangan dari ide yang telah lahir sebelumnya dan keterampilan untuk memecahkan masalah secara divergen (dari berbagai sudut pandang). Keterampilan berpikir yang diukur mencakup empat aspek yaitu: fluency (berpikir lancar), flexibility (berpikir luwes), originality (orisinalitas berpikir), dan elaboration (penguraian) (William, 2002). d. Etika adalah aturan normative yang mengandung sistem nilai dan prinsip moral yang merupakan pedoman bagi karyawan dalam melaksanakan tugas pekerjaannya dalam perusahaan. Agregasi dari perilaku karyawan yang beretika kerja merupakan gambaran etika kerja karyawan dalam perusahaan. Karena itu etika kerja karyawan secara normatif diturunkan dari etika bisnis. Bahkan dia diturunkan dari perilaku etika pihak manajemen. e. Keterampilan kepemimpinan adalah faktor yang sangat penting dalam menentukan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Kepemimpinan merupakan titik sentral dan penentu kebijakan dari kegiatan yang akan dilaksanakan dalam perusahaan. Keterampilan kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok untuk mencapai tujuan, dimana sekumpulan dari serangkaian kemampuan dan sifat-sifat kepribadian, termasuk didalamnya kewibawaan untuk dijadikan sebagai sarana dalam rangka meyakinkan yang dipimpinnya agar mereka mau dan dapat melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dengan rela, penuh semangat, ada kegembiraan batin, serta merasa tidak dipaksa (Purwanto, 2002)

Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan gambaran tingkat pencapaian karyawan dalam mewujudkan tujuan suatu organisasi. Agar mempunyai kinerja yang baik, seseorang harus mempunyai keinginan yang tinggi untuk mengerjakan serta mengetahui pekerjaan. Definisi lain menurut Nawawi (2006), “Kinerja dikatakan tinggi apabila suatu target dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu yang disediakan. Kinerja menjadi rendah apabila diselesaikan melampaui batas waktu yang disediakan atau sama sekali tidak terselesaikan”. Kinerja merupakan hasil kerja dari seorang karyawan sesuai tanggung jawabnya dalam melaksanakan tugas sesuai dengan waktu yang telah ditentukan

Suatu organisasi baik organisasi pemerintah maupun organisasi swasta untuk mencapai tujuan tentunya membutuhkan dukungan dari sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang baik dapat dilihat dari kinerja. Moeheriono (2012). “Kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi, organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategi suatu organisasi”. Sependapat dengan Moeheriono, Mahsun (2006) menyatakan bahwa, “Kinerja (*performance*) adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan, program, kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi, organisasi yang tertuang dalam *strategic planning* suatu organisasi”.

Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah dugaan sementara yang harus dibuktikan kebenarannya melalui data empiris yang valid. Dalam penelitian ini, Hipotesis yang dirumuskan adalah dugaan sementara dari perumusan masalah yang telah dirumuskan sebelumnya, yaitu:

1. Diduga *hard skill* berpengaruh terhadap kinerja di PT. Bank Sulselbar
2. Diduga *soft skill* berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Sulselbar

3. Diduga Variabel *soft skill* dan *hard skill* berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Sulselbar

METODE

Jenis dan Sumber Data

1. Jenis Data

Adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah

- a. Data Kuantitatif

Menurut Sugiono (2015) data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka atau data kuantitatif yang diangkakan (*scoring*). Jadi data kuantitatif merupakan data yang memiliki kecenderungan dapat dianalisis dengan cara atau teknik statistik. Data tersebut dapat berupa atau skor dan biasa diperoleh dengan menggunakan alat pengumpul data yang jawabannya berupa rentang skor atau pertanyaan yang diberikan.

- b. Data Kualitatif

Adalah data yang disajikan dalam bentuk kata verbal bukan dalam bentuk angka yang termasuk data kualitatif dalam penelitian ini gambaran umum objek penelitian melalui sejarah angket berdirinya, letak geografis objek, visi dan misi, struktur organisasi dan keadaan karyawan di PT. Bank Sulselbar. namun penelitian ini peneliti menggunakan data kuantitatif.

- c. Sumber Data

1. Data primer, merupakan data yang didapat dari sumber pertama baik dari individu atau perseorangan, seperti hasil wawancara atau pengisian kuesioner.
2. Data Sekunder, dalam penelitian ini sebagai pelengkap data primer berupa keterangan-keterangan, catatan-catatan, maupun teori-teori yang mendukung penelitian ini.

Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data atau informasi, keterangan dan data-data yang diperlukan peneliti menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

1. Interview

Interview atau bisa juga disebut dengan wawancara adalah teknik pengumpulan data dengan cara peneliti menghimpun bahasa-bahasa keterangan yang dilaksanakan dengan tanya jawab secara lisan, sepihak, berhadapan muka dengan arah tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Interview ini dilakukan pada para karyawan di PT. Bank Sulselbar.

2. Observasi

Observasi adalah suatu aktifitas mengamati sebuah objek secara langsung dan mendetail guna menemukan informasi mengenai objek tersebut.

3. Kuesioner

Kuesioner adalah daftar pertanyaan yang diberikan dan disebarkan ke responden atau para karyawan sejumlah sampel yang ditetapkan untuk menjawab sesuai dengan pertanyaan tentang apa saja yang dirasakan selama menjadi karyawan.

Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah dari objek atau subjek dengan karakteristik dan kualitas tertentu namun sudah ditetapkan penulis sebelum pelaksanaan penelitian dengan maksud untuk dipelajari dan dibuat hasil kesimpulan (Sugiyono 2015). Pada penelitian ini peneliti mengambil populasi 156 karyawan yang berasal dari karyawan PT. Bank Sulselbar.

2. Sampel

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tertentu. Sampel juga bisa dikatakan sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *convenience sampling*, yang dimaksud *convenience sampling* adalah metode yang didasarkan pada penelitian anggota populasi yang mudah diakses untuk untuk memperoleh jawaban atau informasi atau biasa dikatakan sebagai prosedur untuk mendapatkan unit sampel menurut keinginan peneliti.

Dalam penelitian ini yang menjadi sampel adalah karyawan yang mudah ditemui atau diakses. Penentuan jumlah sampel ditentukan dengan rumus slovin karena jumlah responden sudah diketahui.

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Dimana:

n = Jumlah Sampel

N = 156 (Jumlah Populasi/ Jumlah Karyawan)

e = Batas Toleransi Kesalahan 10% (error toleransi)

Diketahui:

Penyelesaian:

$$\begin{aligned} n &= \frac{N}{1+Ne^2} \\ n &= \frac{156}{1+156.10\%^2} \\ n &= \frac{156}{1+156. (0,01)} \\ n &= \frac{156}{2,56} \\ n &= 61 \end{aligned}$$

Karena n adalah jumlah sampel, sehingga jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 61 orang

Teknik Analisis Data

Untuk menguji hipotesis penelitian menggunakan metode analisis deskriptif dan analisis regresi berganda. Analisis deskriptif untuk melihat dan menjalankan tanggapan responden dan peningkatan kinerja karyawan. Analisis regresi berganda adalah analisis regresi yang digunakan untuk menghubungkan antara dua atau lebih variable independen dan satu variable dependen. Menurut Umi Narimawati (2008), menyatakan bahwa analisis regresi berganda adalah suatu analisis asosiasi yang digunakan secara bersamaan untuk meneliti pengaruh dua atau lebih variable bebas terhadap satu variable terikat dengan skala interval. Indikator yang digunakan untuk variable beban kerja (X_1) yang meliputi kondisi pekerjaan, pengguna waktu, target yang harus dicapai untuk variable stres kerja (X_2) indikator yang digunakan meliputi faktor intrinsic pekerjaan, peran pekerja dalam organisasi, jumlah beban kerja, pengembangan karir, keterbatasan waktu, sedangkan indikator yang digunakan untuk variable kinerja (Y) yang meliputi kuantitas (jumlah), kualitas (mutu), ketepatan waktu, sikap kerja.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Statistik Deskriptif Variabel

1) Soft Skill

Soft Skill berkaitan dengan keterampilan emosional, berkomunikasi, bernegosiasi, pemecahan masalah serta keterampilan spritual, etika dan moral. Berikut ini adapun indikator yang berasal dari *soft skill* yaitu; kemampuan komunikasi, kecerdasan emosional, keterampilan berfikir dan menyelesaikan masalah, etika, keterampilan kepemimpinan. Variasi tanggapan responden terhadap indikator dari variabel *Soft Skill* pada tabel sebagai berikut:

Tabel 1
Jawaban Responden Berdasarkan Variabel Soft Skill

Item	SS	%	S	%	KS	%	TS	%
X1.1	14	23	35	57.4	6	9.8	6	9.8
X1.2	17	27.9	32	52.5	11	18	1	1.6
X1.3	24	39.3	28	45.9	7	11.5	2	3.3
X1.4	14	23	38	62.3	4	6.6	5	8.2
X1.5	19	31.1	30	49.2	10	16.4	2	3.3
X1.6	14	23	37	60.7	7	11.5	3	4.9
X1.7	14	23	38	62.3	6	9.8	3	4.9
X1.8	19	31.1	31	50.8	8	13.1	3	4.9
X1.9	20	32.8	33	54.1	5	8.2	3	4.9
X1.10	20	32.8	30	49.2	9	14.8	2	3.3
X1.11	15	24.6	39	63.9	3	4.9	4	6.6
X1.12	15	24.6	37	60.7	7	11.5	2	3.3
X1.13	30	49.2	23	37.7	7	11.5	1	1.6

Total	235	431	90	37
rata-rata	18,08	33,15	6,92	2,85

Sumber: Data Diolah Tahun 2023

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa tanggapan terhadap responden indikator dari variabel *Soft Skill*, setelah digambarkan dari 61 responden, jika dijumlahkan semua variabel X1 dengan pertanyaan P1 sampai dengan P13 yang memilih sangat setuju berjumlah 235 dengan rata-rata persentase sebesar 18.08%, yang memilih setuju sejumlah 431 dengan rata-rata persentase sebesar 33.15%, yang memilih kurang setuju sejumlah 90 dengan rata-rata persentase sebesar 6.92%, yang memilih tidak setuju sejumlah 37 dengan rata-rata persentase sebesar 2.85%. Dari uraian tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa sebagian besar jawaban responden menyatakan setuju.

2) Hard Skill

Hard skill adalah kekuasaan (kewenangan) untuk menentukan atau memutuskan suatu hal. Pengertian *hard skill* lainnya adalah kecakapan yang memadai untuk melakukan suatu tugas atau memiliki keterampilan dan kecakapan yang disyaratkan (Kholis, Azizul: 2016). *Hard skill* merupakan pengetahuan teknis yang dibutuhkan untuk profesi tertentu dan mengembangkannya sesuai dengan teknologi, mampu mengatasi masalah yang terjadi serta menganalisis. *Hard skill* merupakan hal yang sangat penting dimiliki oleh seseorang dalam memasuki dunia kerja (Putri, Nabila Ikrima Jeklor & Fridayanti, Lucy. 2020).

Hard skill merupakan kemampuan untuk menguasai ilmu pengetahuan teknologi dan keterampilan teknis dalam mengembangkan *intelligence Quotient (IQ)* yang berhubungan dengan bidangnya. Pengetahuan teknis ini meliputi pengetahuan yang dibutuhkan untuk profesi tertentu dan pengembangannya sesuai dengan teknologi yang digunakan juga harus mampu mengatasi masalah yang terjadi dan mampu menganalisisnya. *Hard skill* menggambarkan perilaku dan keterampilan yang dapat dilihat mata (*ekslisit*).

Hard skill bisa disebut juga dengan istilah kecerdasan intelektual (*IQ*) yaitu keterampilan yang di butuhkan untuk menunjang dalam melakukan suatu pekerjaan, antara lain berbentuk ilmu pengetahuan baik umum maupun khusus. *Hard skill* adalah pengetahuan dan kemampuan teknis yang dimiliki seseorang. Pengertian tersebut menjelaskan bahwa *hard skill* merupakan kemampuan menguasai ilmu pengetahuan dan kemampuan keterampilan teknis sesuai bidang dan ilmu yang telah dipelajari.

Tabel 2
Jawaban Responden Berdasarkan Variabel Hard Skill

Item	SS	%	S	%	KS	%	TS	%
X2.1	23	37.7	38	62.3	0	0	0	0
X2.2	12	19.7	30	49.2	18	29.5	1	1.6
X2.3	13	12.3	45	73.8	3	4.9	0	0
X2.4	17	27.9	42	68.9	2	3.3	0	0

X2.5	16	26.2	43	70.5	2	3.3	0	0
X2.6	25	0,41	36	59	0	0	0	0
total	106		234		25		1	
rata-rata	17,67		39		4,17		0,17	

Sumber: Data Diolah Tahun 2023

Berdasarkan tabel diatas, menunjukan bahwa tanggapan responden indikator dari variabel Hard Skill, setelah digambarkan dari 61 responden, jika dijumlahkan semua variabel X2 dengan pernyataan P1 sampai dengan P6 yang memilih sangat setuju berjumlah 106 dengan rata-rata persentase sebesar 17.67%, yang memilih setuju berjumlah 234 dengan rata-rata persentase sebesar 39.00%, yang memilih kurang setuju berjumlah 25 dengan rata-rata persentase sebesar 4.17%, yang memilih tidak setuju berjumlah 1 dengan rata-rata persentase sebesar 0.17%. Dari uraian tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa sebagai besar jawaban responden menyatakan setuju.

Kinerja Karyawan

Berikut ini adapun tanggapan responden terhadap indikator yang berasal dari kinerja karyawan yaitu:

Tabel 3
Jawaban Responden Berdasarkan Variabel Kinerja Karyawan

Item	SS	%	S	%	KS	%	TS	%
Y.1	23	37.7	38	62.3	0	0	0	0
Y.2	20	32.8	40	65.6	1	1.6	0	0
Y.3	28	45.9	33	54.1	0	0	0	0
Y.4	25	41	26	42.6	9	14.8	1	1.6
Y.5	31	50.8	27	44.3	3	4.9	0	0
Y.6	29	47.5	32	52.5	0	0	0	0
Y.7	31	50.8	13	21.3	17	27.9	0	0
Y.8	30	49.2	24	39.3	7	11.5	0	0
Y.9	34	55.7	26	42.6	1	1.6	0	0
Y.10	25	41	36	59	0	0	0	0
Y.11	14	23	47	77	0	0	0	0
Y.12	13	21.3	46	75.4	2	3.3	0	0
Y.13	29	47.5	30	49.2	2	3.3	0	0
Y.14	24	47.5	37	60.7	0	0	0	0
Y.15	22	47.5	38	62.3	1	1.6	0	0
total	378		493		43		1	
rata-rata	25,2		32,87		2,87		0,07	

Sumber: Data Diolah Tahun 2023

Berdasarkan tabel diatas, menunjukan bahwa tanggapan responden terhadap indikator dari variabel kinerja karyawan, setelah digambarkan dari 61 responden, jika dijumlahkan

semua variabel Y dengan pernyataan P1 sampai dengan P15 yang memilih sangat setuju 378 responden dengan rata-rata persentase sebesar 25,20%, yang memilih setuju berjumlah 493 dengan rata-rata persentase 32,87%, yang memilih kurang setuju berjumlah 43 dengan rata-rata persentase 2,87%, yang memilih tidak setuju berjumlah 1 dengan nilai rata-rata persentase 0,07%. Dari uraian tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa sebagian besar jawaban responden menyatakan setuju.

Uji Hipotesis

a) Uji Parsial (t)

Uji parsial (t) digunakan untuk mengetahui variabel secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikatnya $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka dapat dikatakan signifikan, yaitu terhadap pengaruh antara variabel bebas yang diteliti dengan variabel terikatnya. Adapun hasil uji sebagai berikut:

Tabel 4
Uji Parsial (t)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.109	1.476		.751	.456
TOTAL.X 1	.230	.097	.195	2.388	.020
TOTAL.X 2	1.976	.204	.790	9.678	.000

a. Dependent Variable: TOTAL.Y

Sumber: Data Diolah Dengan SPSS 23

Analisis uji-t pada tabel diatas untuk variabel *soft skill*, nilai t hitungnya sebesar 2.388 sementara itu nilai t tabel distribusi 0,05 (5%) sebesar 1,999 maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikan yaitu $0,020 < 0,5$ artinya individual variabel *soft skill* (X1) berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Untuk variabel *hard skill* (X2) menunjukkan nilai hitungnya sebesar 9.678 sementara itu nilai t tabel distribusi 0,05 (5%) sebesar 1,670 maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikan yaitu $0,000 < 0,5$ artinya individual variabel *hard skill* (X2) berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan data tersebut, variabel *soft skill* dan variabel *hard skill* secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

b) Uji Simultan

Uji Simultan F yang digunakan untuk mengetahui pengaruh secara Bersama-sama variabel bebas secara signifikan terhadap variabel terikat. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka dapat dinyatakan bahwa variabel bebas dapat menerangkan variabel terikatnya secara serentak. Adapun hasil Uji F sebagai dibawah ini:

Tabel 5
Uji Simultan (F)

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	5030.362	2	2515.181	523.148	.000 ^b
Residual	278.851	58	4.808		
Total	5309.213	60			

a. Dependent Variable: TOTAL.Y

b. Predictors: (Constant), TOTAL.X2, TOTAL.X1

Sumber: data Diolah Dengan SPSS 23

Hasil perhitungan statistik Uji – F tabel diatas menunjukkan nilai F hitung sebesar 532.148. setelah itu dibandingkan dengan nilai F tabel sebesar 2.37 dengan singnifikasi 0,05 (5%). Jadi dapat disimpulkan $F_{hitung} > F_{tabel}$ (532.148 > 2,37) dengan sig F 0,000 < 0,05, ini berarti bahwa variabel independent soft skill (X1), dan hard skill (X2) secara bersama-sama berpengaruh positif dan singnifikan terhadap kinerja karyawan.

c) Uji Determinasi (R^2)

Uji koefisien Determinasi (R^2) bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen menjelaskan variabel dependen. Nilai *R square* dikatakan baik jika diatas 0,5 karena *R square* berkisar antara 0-1

Tabel 6
Uji Determinasi (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.973 ^a	.947	.946	2.193

a. Predictors: (Constant), TOTAL.X2, TOTAL.X1

b. Dependent Variable: TOTAL.Y

Sumber. Data Diolah Dengan SPSS 23

Berdasarkan tabel diatas dapat dikatakan bahwa *adjusted R square* memiliki nilai besar 0.946. Artinya bahwa variabel soft skill dan variabel hard skill memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan 94% dan sisanya adalah 6% dipengaruhi oleh lainyang tidak diteliti.

Pembahasan

1) Pengaruh *soft skill* (X1) terhadap kinerja karyawan

Dari hasil penelitian di atas terdapat pengaruh *soft skill* terhadap variabel kinerja dan memiliki hubungan yang positif hal ini dikarenakan indikator yang digunakan terdiri atas kemampuan komunikasi, kecerdasan emosional, keterampilan berpikir, etika, dan keterampilan kepemimpinan sangat sesuai diterapkan di kantor tersebut. Hal ini didukung oleh teori (Susanto, 2012) yang mengatakan bahwa *Soft skill* merupakan tingkah laku persoalan dan interpersonal yang dapat mengembangkan dan memaksimalkan kinerja manusia melalui pelatihan, pengembangan kerja sama tim, inisiatif, pengambilan keputusan lainnya. Keterampilan lunak ini merupakan modal dasar peserta didik untuk berkembang secara maksimal sesuai pribadi masing-masing. Agar *soft skill* karyawan dalam perusahaan dapat berkembang dengan baik maka perusahaan harus melaksanakan pelatihan *soft skill* secara terus menerus agar karyawan mampu bekerja dengan baik. Menurut (Susanto, 2012), 80% kesuksesan manusia ditentukan oleh bagaimana cara ia membawa diri atau mengelola emosinya di tempat kerja. Tujuan dari pelatihan *soft skill* adalah memberikan kesempatan kepada individu untuk mempelajari perilaku baru dan meningkatkan hubungan antar pribadi dengan orang lain. *Soft skill* memiliki banyak manfaat, misalnya pengembangan karir serta etika profesional. Dari sisi *institusional* dan sinergi inovasi. Esensi *soft skill* adalah kesempatan. Lulusan memerlukan *soft skill* untuk membuka dan memanfaatkan kesempatan. Hal ini pun didukung oleh penelitian menurut Purnami (2013:99) yang mengatakan bahwa *soft skill* adalah sebuah istilah kemasyarakatan atau sosiologi untuk menunjukkan tingkat EQ seseorang, yang terdiri dari kelompok sifat kepribadian, diterima oleh masyarakat, komunikasi, bahasa, kebiasaan seseorang, keramahan, dan optimis yang mencirikan hubungan dengan orang lain *soft skill* merupakan komplemen dari *hard skill* (IQ) yang merupakan syarat dari sebuah pekerjaan. *Soft skill* merupakan keterampilan dan kecepatan hidup, baik dengan diri sendiri, berkelompok atau bermasyarakat serta dengan sang pencipta. Secara garis besar *soft skill* adalah gabungan kemampuan intrapersonal. Penelitian ini pun didukung oleh penelitian terdahulu oleh Euis Emilasari, Agus Widarko dan Afi Rachmat Slamet (2017) dengan hasil penelitian Pengaruh *Soft Skill* dan Motivasi Kerja berpengaruh Positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Pelangi Malang hal ini pun didukung oleh penelitian terdahulu menurut Zulkifli, Benhard dan Cristofel (2018) dengan hasil penelitian *Hard Skill* dan *Soft Skill* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Perum Damri Manado.

2) Pengaruh *hard skill* (X2) terhadap kinerja karyawan

Dari hasil penelitian di atas terdapat pengaruh *Hard Skill* terhadap variabel kinerja dan memiliki hubungan yang positif hal ini dikarenakan indikator yang digunakan terdiri atas kemampuan menghitung, kemampuan teknis, kemampuan mendesain, wawasan dan pengetahuan, kemampuan membuat modal, kritis sangat sesuai diterapkan di kantor tersebut. Hal ini didukung oleh teori Syawal (2010) *Hard Skill* yaitu berorientasi mengembangkan *Intelligence Quotient* (IQ). Dari kedua pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa *hard skill* merupakan kemampuan untuk menguasai ilmu pengetahuan teknologi dan keterampilan teknis dalam mengembangkan *intelligence quotient* yang berhubungan dengan bidangnya (Syawal, 2009). Hal ini pun didukung oleh teori (Dikna, 2008) *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. Penelitian ini pun di dukung oleh penelitian terdahulu oleh Rahayu W (2012) dengan hasil penelitian *hard skill* dan *soft skill* berpengaruh positif dan simultan dan terhadap kinerja karyawan, variabel *Hard Skill* ditemukan sebagai variabel yang dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

3) *Soft Skill* dan *Hard Skill* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Dari hasil penelitian di atas terdapat pengaruh antara *soft skill* dan *hard skill* secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang di dukung oleh penelitian terdahulu Zulkifli, Benhard dan Critofel (2018) dengan hasil penelitian *Soft Skill* dan *Hard Skill* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang didapat pada penelitian terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Sulselbar Makassar maka dapat ditarik kesimpulannya itu sebagai berikut :

1. Sesuai dengan data yang di peroleh dan berdasarkan hasil uji t dan nilai signifikan di ketahui bahwa variabel *soft skill* (X1) mempunyai t hitung sebesar 2,388 dengan tingkat signifikansi 0,020 lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat di simpulkan bahwa secara parsial variabel *soft skill* (X1) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Bank Sulselbar Makassar.
2. Sedangkan pada variabel *hard skill* (X2) mempunyai t hitung sebesar 9.678 dengan tingkat signifikansi 0,000 lebih kecil 0,05. Sehingga dapat di simpulkan bahwa secara parsial variabel *hard skill* (X2) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Bank Sulselbar Makassar.

DAFTAR PUSTAKA

- Amstrong, Michael, Manajemen Sumber Daya Manusia, Gramedia, Jakarta, 1987.
- Andi Hartini, 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Hotel Amaris Makassar. *Jurnal Ekonomi: Vol;. 3. No.1*. STIE Tri Dharma Nusantara. Makassar.
- Aprilia, Lu'luwatin. 2018. Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Isola Resort & Meeting Services. *Tourism and Hospitality Essentials (TH) Journal*, Vol. 8, No. 1, 2018. Pp.1-15
- Basir, S. 2011. Soft Skill vs Hard skill. Jakarta Timur: Kantor Akuntan Publik Syarif Basir dan Rekan.
- Dessler, Gary. 2010 . Manajemen Sumber Daya Manusia (edisi kesepuluh). Jakarta Barat: PT Indeks
- Goleman, Daniel. "Working With Emotional Intelligence: Kecerdasan Emosional Untuk Mencapai Puncak Prestasi". Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama. 2000

- Hamida.2012."Peningkatan Soft skills Tanggung Jawab dan Disiplin Terintegrasi Melalui Pembelajaran Praktik Patiseri". Jurnal Pendidikan Karakter, Universitas Negeri Yogyakarta Vol.1 No.2, Juni.
- Ike Kusdyah Rachmawati, 2008, Manajemen Sumber Daya Manusia, Yogyakarta, Andi Offset, hal:3
- Islami, Faizal Alam, 2012. Analisis Pengaruh Hard Skill, dan Motivasi Terhadap kinerja Tenaga Penjualan (Studi Pada Tenaga Kerja Penjualan PT. BumiputeraWilayah Semarang). Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Doponegoro Semarang.
- Kholis, Azizul. 2016. Identifikasi Hard Skill dan Soft Skill Sarjana Akuntansi (Studi Empiris di Kota Medan). Jurnal Mediasi, No. 02 Volume 05 Desember 2016, 37-46 Medan: Universitas Medan.
- Mangkunegara, A.P. 2001, Manajemen sumber daya manusia perusahaan, Bandung : Remaja Rosdakarya. Mangkunegara, A.P. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan cetakan pertama, penerbit PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Mangkunegara, A.P. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung :PT.Remaja Rosdakarya.
- Putri, Nabila Ikrima Jeklor, & Fridayati, Lucy. 2020. Profil Soft Skill dan Hard Skill Mahasiswa dalam Memasuki Dunia Kerja.
- Purnami."Implementasi Metode Experiential Learning Dalam Pengembangan Softskill Mahasiswa Yang Menunjang Integrasi Teknologi, Manajemen dan Bisnis". Jurnal Penelitian Pendidikan , Magister Manajemen Bisnis, Sekolah Pascasarjana, Universitas Pendidikan Indonesia. ISSN 1412-565 X Vol. 14 No. 1, April 2013.
- R. Wayne Mondy dan Joseph J. Martocchio, 2016, Human Resource Management - Fourteenth Edition - Global Edition, England, Pearson Education Limited, hal : 24
- Rusdy A. Rivai. (2019). Manajemen. Palembang: Penerbit Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
- Sharma, A. 2009. Profesional Development for Teacher.
- Subekhi Akhmad, Mohammad Jauhari. (2012). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Pustaka Karya
- Susanto, T. 2012. Soft Skill Sukses di Dunia Kerja. PT Suka Buku, Jakarta.
- Simamora, Henry, Manajemen Sumber Daya Manusia, STIE YKPN, Yogyakarta, 2003.
- William, 2002. Pengaruh Tingkat Pendidikan Tinggi Terhadap Kecerdasan Emosional. Skripsi, FE UGM, Yogyakarta