

**PENGARUH *HARD SKILL*, *SOFT SKILL* TERHADAP
KINERJA KARYAWAN DI BANK SYARIAH INDONESIA
KANTOR CABANG PEMBANTU CURUP
KAB. REJANG LEBONG**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Syarat-syarat

Guna Memperoleh Gelar Sarjana (S.E)

Dalam Ilmu Perbankan Syariah



OLEH

REFI HALENSI

19631080

**PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH
FAKULTAS SYARIAH DAN EKONOMI ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI CURUP**

2023

Hal : Pengajuan skripsi

Kepada
Yth, Rektor IAIN Curup
Di
Curup

Assalamualaikum Wr.Wb.

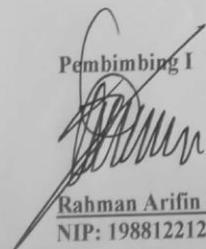
Setelah mengadakan pemeriksaan dan perbaikan seperlunya maka kami berpendapat bahwa skripsi saudara Refi Halensi mahasiswa IAIN Curup yang berjudul: "*PENGARUH HARD SKILL, SOFT SKILL TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI BANK SYARIAH INDONESIA KANTOR CABANG PEMBANTU CURUP KAB. REJANG LEBONG*", sudah dapat diajukan dalam Sidang Munaqasyah, Institut Agama Islam Negeri Curup.

Demikian permohonan ini kami ajukan. Terima kasih.

Wassalamualaikum Wr.Wb.

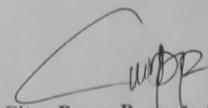
Curup, 20/06/2023

Pembimbing I



Rahman Arifin M.E
NIP: 198812212019031009

Pembimbing II



Citra Puspa Permata SE, M.Ak
NIP: 199307102020122004

PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : REFI HALENSI
NIM : 19631080
Fakultas : Syariah dan Ekonomi Islam
Program Studi : Perbankan Syariah

Dengan ini menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah di ajukan orang lain untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan peneliti juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali secara tertulis diajukan atau dirujuk dalam naskah ini dan disebutkan dalam referensi.

Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, saya bersedia menerima hukuman atau sanksi dengan peraturan yang berlaku.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Curup, 2023
Peneliti



REFI HALENSI
NIM: 19631080



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) CURUP
FAKULTAS SYARIAH DAN EKONOMI ISLAM**

Jalan Dr. A.K. Gani No. 01 Kotak Pos 108 Telp. (0732) 21010-21759 Fax 21010 Kode Pos 39119
Website/facebook: fakultas Syariah dan Ekonomi Islam IAIN Curup Email fakultas syariah@ekonomiislam@gmail.com

PENGESAHAN SKRIPSI MAHASISWA

Nomor : 190 /In.34/FS/PP.00.9/08/2023

Nama : Refi Halensi
NIM : 19631080
Fakultas : Syariah dan Ekonomi Islam
Prodi : Perbankan Syariah
Judul : Pengaruh *Hard Skill*, *Soft Skill* Terhadap Kinerja Karyawan di Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Pembantu Curup Kab. Rejang Lebong

Telah dimunaqasyahkan dalam sidang terbuka Institut Agama Islam Negeri Curup, pada:

Hari/Tanggal : Rabu, 19 Juli 2023
Pukul : 13.30-15.00 WIB
Tempat : Ruang 3 Gedung Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam IAIN Curup

Dan telah diterima untuk melengkapi sebagai syarat-syarat guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E) dalam bidang Ilmu Perbankan Syariah.

TIM PENGUJI

Ketua,

Oloan Muda Hasim Harahap, Lc., MA
NIP 19750409 200901 1 004

Sekretaris,

Hariantu Wijaya, M.M.E
NIDN. 2020079003

Penguji I,

Khairul umam Khudhori, M.E.I
NIP 1990072520 8011001

Penguji II,

Sineba Ari Silvia, S.E.I., ME
NIP. 2019059105

Mengesahkan
Dekan Fakultas Syari'ah dan Ekonomi Islam

Dr. Yusefri, M.Ag

NIP 19700202 199803 1 007

KATA PENGANTAR



Assalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Alhamdulillah, puji syukur peneliti panjatkan kepada Allah SWT, yang telah memberikan rahmat, nikmat, taufik dan hidayah-Nya sehingga peneliti dapat mengarang skripsi ini dengan berjudul **“Pengaruh *Hard Skill, Soft Skill* Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Pembantu Curup Kab. Rejang Lebong”**, yang merupakan salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E) pada program studi perbankan syariah.

Shalawat beriring salam semoga senantiasa tercurahkan kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW (*Allahumma Sholli 'Ala Sayyidina Muhammad Wa 'ala Ali Sayyidina Muhammad*), para sahabat serta seluruh pengikut-Nya, karena berkat karuniaNya kita dapat menikmati hidup yang penuh dengan keimanan serta ilmu pengetahuan.

Peneliti menyadari bukanlah mudah untuk menyelesaikan skripsi ini karena terbatasnya pengetahuan dan sedikitnya ilmu yang dimiliki peneliti, sepenuhnya bahwa tanpa adanya dorongan dan bantuan dari berbagai pihak, maka tidak mungkin penulis dapat menyelesaikan skripsi ini, untuk itu dalam kesempatan ini peneliti ingin menyampaikan Ucapan terima kasih ini disampaikan kepada:

- a. Prof. Dr. Idi Warsah., M.Pd.I selaku Rektor Institut Agama Islam Negeri Curup.

- b. Dr. Yusefri, M. Ag selaku Dekan Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam.
- c. Khairul Umam Khudhori, M.E.I selaku Ketua Prodi Perbankan Syariah.
- d. Rahman Arifin, M.E dan Citra Puspa Permata, SE, M.Ak selaku pembimbing I dan Pembimbing II yang telah memberikan bimbingan dan kemudahan dalam penyelesaian penyusunan skripsi ini.
- e. Seluruh Dosen dan Karyawan IAIN Curup yang telah memberikan petunjuk dan bimbingan kepada peneliti selama berada di bangku kuliah.
- f. Seluruh dosen dilingkungan fakultas syariah dan ekonomi Islam yang telah diberikan bimbingan dan ilmu selama masa penelitian.
- g. Seluruh mahasiswa prodi perbankan syariah angkatan 2019 dan Bank Syariah Indonesia KCP Curup tempat peneliti melaksanakan penelitian yang telah berpartisipasi selama peneliti melaksanakan penelitian.

Terima kasih atas segala bantuan yang diberikan serta kebaikan semuanya. Semoga segala bantuan, dorongan dan bimbingan yang telah diberikan dengan ikhlas dengan ketulusan hati menjadi amal shalih dan semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua. *Aamiin.*

Curup, 2023
Peneliti

REFI HALENSI
19631080

MOTTO
“TERUSLAH
BERUSAHA, JANGAN
MENYERAH APALAGI
GAGAL”

REFI HALENSI

PERSEMBAHAN

حَمْدُ رَبِّكَ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Sembah sujud serta syukur kepada Allah SWT. Taburan cinta dan kasih sayang-Mu telah memberikanku kekuatan, membekaliku dengan ilmu serta memperkenalkanku akan arti kehidupan. Atas karunia serta kemudahan yang engkau berikan akhirnya skripsi yang sederhana ini dapat terselesaikan, skripsi ini adalah persembahkan saya kepada:

1. Allah SWT yang selalu memberikan kelancaran dalam setiap usaha dan yang selalu memberikan kesehatan, tempat mengadu segala isi hati serta yang selalu memberikan rahmat-Nya sehingga saya bisa menyelesaikan skripsi ini.
2. Terkhusus untuk kedua orang tua ku (UmakKu Siti Sandora) dan (BakKu Muhammad Sawal) yang paling berjasa dalam hidupku, orang yang telah membimbingku, menyayangiku, mencintaiku, merawatku, menegur bila ada salah, memaafkan setiap khilafku, yang selalu menerima keluh kesahku, yang selalu ada disampingku dalam keadaan apapun, yang tak pernah mengeluh terhadap sikapku, dan yang selalu berjuang membawaku untuk berdiri tegar dalam keadaan apapun, terimakasih telah berkerja keras untuk ku tanpa lelah sampai akhir langkah perjuangku.
3. Teruntuk diri saya sendiri yang telah mampu bertahan sejauh ini, yang sangat semangat untuk mewujudkan cita-cita kedua orag tua, yang telah bertahan dengan berbagai macam rintangan yang belum tentu orang lain bisa

sekuat ini, dengan berbagai macam hinaan. Terima kasih telah menjadi teman yang baik untuk diri sendiri. Saya sangat bangga dengan diri ini.

4. Untuk sahabat seperjuangan Mia Permata Sari, Revi Anggraini terimakasih telah memberiku kekuatan, doa dan support kalian untukku dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Untuk sesepuh Sembilan khodijah Rulita Patriani, Allen, Fifi, Maratus Sholeha, Winda Lestari, Nurisusi, Riza Aprilia, Umi riski, dan adik-adikku Pipit Meliani, Nindri, Rissa, Nurhayati.
6. Untuk Ma'had Al-Jamiah IAIN Curup terimakasih telah memberi kesempatan untuk tinggal di Asrama selama 4 tahun ini, terimakasih atas ilmu dan kebaikan yang diberikan ustadz wal ustadzah selama ini.
7. Seluruh keluarga besar Perbankan Syariah (PS) 8 C.
8. Rekan seperjuangan sahabat juga keluarga besar Mahasiswa Perbankan Syariah Angkatan 2019.
9. Almamater Institut Agama Islam Negeri Curup (IAIN) Curup.

**PENGARUH *HARD SKILL*, *SOFT SKILL* TERHADAP KINERJA
KARYAWAN DI BANK SYARIAH INDONESIA KANTOR CABANG
PEMBANTU CURUP KAB. REJANG LEBONG**

**Refi Halensi
19631080**

Abstrak

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh sebuah fenomena bahwa tentunya setiap perusahaan akan berusaha untuk merekrut pegawai yang unggul dan berkualitas untuk mendukung efisiensi kerja perusahaan dalam mencapai tujuannya. Pegawai selalu diharapkan dapat bekerja dengan baik dan memiliki kinerja yang memuaskan oleh perusahaan yang mempekerjakannya. Pegawai yang berkualitas adalah prioritas dan permintaan tertinggi dari semua perusahaan. Maka penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara simultan dan parsial *Hard Skill*, *Soft Skill* Terhadap Kinerja Karyawan di Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Pembantu Curup Kab. Rejang Lebong.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Bank Syariah Indonesia KCP Curup dengan sampel sebanyak 20 responden. Sumber data penelitian ini yaitu antara lain: Metode pengumpulan data dengan menggunakan metode kuesioner *google forms*. Metode analisis dalam penelitian ini yaitu uji validitas dan reabilitas data, uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas data, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, dan uji regresi berganda serta uji hipotesis. Menggunakan *software statistical product and service solutions* (SPSS)22.

Hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh hard skill, soft skill terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah Indonesia, menunjukkan bahwa dari hasil uji t variabel kompensasi mempunyai T_{hitung} sebesar $2.202 > T_{tabel}$ 2.120 dengan demikian dapat disimpulkan ada pengaruh signifikan variabel *hard skill* terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia KCP Curup. Sedangkan uji t variabel *soft skill* mempunyai T_{hitung} sebesar $2.561 > T_{tabel}$ 2.120 dengan demikian dapat disimpulkan ada pengaruh signifikan variabel soft skill terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia KCP Curup. Dan uji f secara bersama-sama variabel *hard skill*, *soft skill* mempunyai F_{hitung} sebesar $5,703 > F_{tabel}$ 3,197 dengan demikian dapat disimpulkan ada pengaruh signifikan secara bersama-sama variabel *hard skill*, *soft skill* terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia KCP Curup.

Kata kunci: *Hard Skill*, *Soft Skill*, Kinerja Karyawan.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGAJUAN SKRIPSI.....	ii
PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI	iii
KATA PENGANTAR	iv
MOTTO	vi
PERSEMBAHAN	vii
ABSTRAK	ix
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan Penelitian	8
D. Manfaat Penelitian	8
E. Hipotesis	10
F. Kajian literatur.....	11
G. Penjelasan Judul	17
H. Metode penelitian	19

BAB II LANDASAN TEORI	31
A. <i>Hard Skill</i>	31
B. <i>Soft Skill</i>	35
C. Kinerja Karyawan	39
BAB III GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN	41
A. Keadaan Umum.....	41
B. Sejarah Singkat.....	42
C. Visi dan Misi	43
D. Struktur Organisasi	44
E. Produk dan Jasa Bank	49
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN ANALISIS	56
A. Uji intrumen	56
1. Uji validitas	56
2. Uji reliabilitas	58
B. Uji asumsi klasik	60
1. Uji normalitas	60
2. Uji multikolonierritas	61
3. Uji heteroskedastisitas	62
C. Analisis regresi linear berganda	63
D. Uji hipotesis	65
1. Uji statistik t	65
2. Uji statistik f	66
3. Uji koefisien determinasi (R^2).....	67
E. Pembahasan hipotesis	68
1. Pengaruh <i>hard skill</i> terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia KCP Curup	69
2. Pengaruh <i>soft skill</i> terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia KCP Curup	70

3. Pengaruh <i>hard skill,soft skill</i> terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia KCP Curup	71
BAB V PENUTUP	72
A. Kesimpulan	72
B. Saran	73
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Karyawan Bank Syariah Indonesia	6
Tabel 1.2 Skor Angket	24
Tabel 3.1 Struktur Organisasi Bank Syariah Indonesia KCP Curup	44
Tabel 4.1 Uji Variabel X_1 (<i>Hard Skill</i>)	56
Tabel 4.2 Uji Variabel X_2 (<i>Soft Skill</i>).....	57
Tabel 4.3 Uji Variabel Y (Etos Kerja)	58
Tabel 4.4 Hasil Uji Reliabilitas.....	59
Tabel 4.5 Hasil Kolmogorov-Smirnov Test.....	60
Tabel 4.6 Hasil Uji Multikolinieritas	61
Tabel 4.7 Hasil Regresi Linier Berganda	64
Tabel 4.8 Uji T/Uji Parsial	65
Tabel 4.9 Uji F / Simultan.....	67
Tabel 4.10 Uji Determinasi	68

DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1 Scatter Plot	63
Gambar 3.1 Logo BSI	43

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar belakang masalah

Pegawai yang berkualitas adalah prioritas dan permintaan tertinggi dari semua perusahaan. Tentunya setiap perusahaan akan berusaha untuk merekrut pegawai yang unggul dan berkualitas untuk mendukung efisiensi kerja perusahaan dalam mencapai tujuannya. Menyadari pentingnya pegawai bagi kemajuan perusahaan, maka perusahaan harus memberikan perhatian khusus kepada pegawai. Perusahaan harus memperlakukan pegawai sebagai aset dan mitra untuk pengembangan bisnis. Pengakuan atau penghargaan oleh perusahaan atas usaha dan prestasi pegawai dapat mendorong pegawai untuk bekerja lebih baik, sehingga meningkatkan perusahaan. Pegawai selalu diharapkan dapat bekerja dengan baik dan memiliki kinerja yang memuaskan oleh perusahaan yang mempekerjakannya.

Kinerja yang diharapkan oleh perusahaan tentunya tidak akan terpenuhi begitu saja. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja sumber daya manusia seperti kompetensi pegawai, budaya organisasi yang dimiliki pegawai dan juga program pengembangan karir yang ditetapkan perusahaan. Kompetensi pegawai sangat diperlukan setiap organisasi terutama untuk meningkatkan kinerja. Kompetensi merupakan landasan mengindikasikan cara berperilaku

atau berfikir, menyamakan situasi, dan mendukung untuk periode waktu yang cukup lama.¹

Persaingan dalam dunia kerja sangatlah tinggi terutama dari segi kualitas dan tanggung jawab yang penuh terhadap perusahaan. Sumber daya manusia merupakan sebuah faktor terpenting dalam sebuah perusahaan dalam menjalankan kegiatan utamanya, penerimaan sumber daya manusia memerlukan sebuah penilaian dari segi keterampilan dan pemahaman tentang profil perusahaan. Dengan adanya penilaian tersebut membuat karyawan akan berusaha meningkatkan kinerjanya dalam mengembangkan tujuan perusahaan dengan dibuktikan melalui keahlian dan keterampilan dari pengalaman yang pernah dimiliki baik dalam pengalaman bekerja atau organisasi.²

Kinerja merupakan pencapaian hasil organisasi secara keseluruhan yang bertujuan sebagai pencapaian atas kerja keras yang dilakukan. Pada umumnya kinerja diberikan sebuah batasan agar melatih kedisiplinan dan kepatuhan terhadap perusahaan. Kinerja diperuntukkan sebagai jalan dalam mencapai tanggung jawab setiap karyawan dalam mencapai tujuan yang baik dalam perusahaan. Peningkatan kualitas sumber daya pegawai menjadi sangat urgen dan perlu dilakukan secara terencana, terarah, dan berkesinambungan

¹ Nila Ayu Wardani, *Pengaruh Kompetensi, Budaya Organisasi, Soft Skill Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Di PT Bank Sumut Pusat Medan*, (Medan: Jurnal Ekonomi Bisnis Digital, 2022), Vol. 1 No. 2 hlm. 226

² Prima Yulianti, *Evaluasi Kinerja Karyawan Bank Rakyat Indonesia Syariah Cabang Padang*, (Padang: Jurnal Menara Ilmu, 2020), Vol. XIV No. 02, hlm. 7

dalam rangka meningkatkan kemampuan dan profesionalisme. Sasaran dari pengembangan kualitas sumber daya pegawai adalah untuk meningkatkan kinerja operasional pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas pemerintahan. Selain itu, kualitas sumber daya pegawai yang tinggi akan bermuara pada lahirnya komitmen yang kuat dalam penyelesaian tugas-tugas rutin sesuai tanggung jawab dan fungsinya masing-masing secara lebih efisien, efektif, dan produktif.³

Undang-undang Ketenagakerjaan No.13 tahun 2003 Bab IV pasal 8 salah satunya adalah menjaga produktifitas dengan selalu meningkatkan kompetensi para karyawannya. Ini sesuai dengan isi Pembukaan Undang - Undang Dasar 1945 Republik Indonesia : Salah satu tugas Negara adalah memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan ikut melaksanakan ketertiban dunia.⁴

Menurut Novia hasil kerja yang dicapai seseorang dalam menyelesaikan tanggung jawabnya merupakan pengertian dari kinerja. Tingkat keberhasilan seseorang dalam menjalankan tugas secara keseluruhan di periode tertentu disebut juga dengan kinerja. Penyelesaian tugas dan tanggung jawab oleh sekelompok orang dalam suatu organisasi dapat juga disebut dengan kinerja. Dalam suatu target

³ Adi Sismanto, *Pengaruh Soft Skill, Hard Skill Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rbtv Kota Bengkulu*, (Bengkulu: Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains, 2023), Vol. 4 No. 1 hlm. 245

⁴ Chairil Anwar, *Implimentasi Soft Skill Dan Etos Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PT. Surya Indo Plastik Sidoarjo*, (Sidoarjo: Jurnal Ekonomi Bisnis,2019), Vol. 5 No. 2 hlm. 17

yang telah ditentukan, perlu ditetapkan penilaian sebagai bentuk perhatian terhadap kinerja para karyawan karena disaat yang bersamaan karyawan memerlukan penilaian tersebut sebagai umpan balik.⁵

Menurut Islami *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 kegunaan produk dalam usaha untuk mengidentifikasi ide-ide baru mengenai produk ataupun pelayanan tersebut.⁶

Penggabungan Bank Syariah Mandiri, BNI Syariah, dan BRI Syariah menjadi satu kesatuan yang dikenal dengan Bank Syariah Indonesia (BSI) telah berlangsung pada tanggal 1 Februari 2021, pada 19 jumadil Akhir 1442 H. Keunggulan ketiga bank syariah tersebut akan digabungkan dalam penggabungan ini untuk memberikan kapasitas permodalan yang lebih baik, jangkauan yang lebih luas, dan layanan yang lebih komprehensif. Bank Syariah Indonesia terpacu untuk bersaing secara global berkat sinergi dengan perusahaan induk (Mandiri, BNI, dan BRI) serta komitmen pemerintah melalui Kementerian BUMN. Inisiatif untuk mendirikan Bank Syariah yang

⁵ Novia Ruth Silaen, *Kinerja Karyawan*, (Bandung: Widina Bhakti Persada, 2021), hlm. 2

⁶ Ayu Dia Puspita Sari, *Kajian Kompetensi Hard Skill Dalam Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Secretariat Daerah Provinsi Sulawesi Utara*, (Manado: Jurnal MABP, 2022), Vol. 4 No. 2 hlm. 28

akan menjadi kebanggaan masyarakat adalah penggabungan tiga bank syariah yang diharapkan menjadi cerminan wajah perbankan Syariah di Indonesia yang modern, universal, dan memberikan kebaikan bagi segenap alam.

Berkembangnya Bank Syariah di negara-negara Islam saat ini sangat berpengaruh ke Indonesia. Bank Syariah di gagas di Indonesia pada awal periode 1980-an, diskusi bank syariah sebagai pilar ekonomi Islam mulai dilakukan, diawali dengan pengujian pada skala bank yang relatif lebih kecil, yaitu didirikannya Baitul Tamwil. Perbankan Syariah di Indonesia telah mengalami perkembangan pesat, masyarakat mulai mengenal dengan apa yang disebut bank syariah. Dengan diawali berdirinya pada tahun 1992 oleh bank yang diberi nama Bank Mu'amalat Indonesia (BMI), sebagai pelopor berdirinya perbankan yang berlandaskan sistem syariah, kini bank syariah yang tadinya diragukan akan sistem pada operasionalnya, telah menunjukkan angka kemajuan yang sangat mempesonakan.⁷

Dalam sistem syariah yang mulai di praktekkan pertama kali pada tahun 1991 oleh lembaga perbankan yaitu Bank Muamalat Indonesia memberikan referensi baru bagi masyarakat untuk melakukan pemilihan dalam menepatkan dananya. Pada akhir tahun 2006 sudah terdapat tiga Bank Umum Syariah (BUS) yang telah beroperasi yaitu Bank Muamalat Indonesia, Bank Syariah Mandiri dan

⁷ Heri Sudarsono, *Bank Lembaga Keuangan Syariah Deskripsi dan Hustari*, 4 ed, (Yogyakarta: Ekonisia, 2017), hlm. 12

Bank Syariah Mega Indonesia. Untuk Bank BSI Syariah berawal dari akuisisi PT. Bank Rakyat Indonesia (persero), Tbk, terhadap Bank Jasa Arta pada 19 Desember 2007 dan setelah mendapatkan izin dari Bank Indonesia pada 16 Oktober 2008, maka pada tanggal 17 November 2008 PT. Bank Syariah secara resmi beroperasi. Pada awalnya berbentuk Unit Usaha Syariah yaitu unit usaha dari kantor pusat Bank Umum Konvensional sebagai induk dari kantor atau unit yang melaksanakan kegiatan usaha berdasarkan prinsip syariah. Sejak tahun 2009 BSI syariah memisahkan diri dari induknya BSI menjadikan Bank Umum Syariah.⁸

Tabel 1.1
Tabel Karyawan Bank Syariah Indonesia KCP Curup

No	Nama	Posisi kerja
1.	Wijonarko	<i>Branch Manager</i>
2.	Badriah	<i>Branch Operation Service Manager</i>
3.	Rezi	<i>Junior Aqunt Maintain</i>
4.	Halim	<i>Junior Aqunt Maintain</i>
5.	Mardiansyah	<i>Consumer Banking Relation Manager</i>
6.	Gusti Maya	<i>Branch Office</i>
7.	Maya	<i>Consumer Business staff</i>
8.	Lisa	<i>Pawning Operasional</i>
9.	Aulia	<i>Funding</i>
10.	Riza	<i>Teller</i>
11.	Devita	<i>Teller</i>
12.	Martha Wira	<i>Customer Service</i>

⁸ Sejarah BSI Syariah, 2020

13.	Efan	<i>Customer Seles Executive</i>
14.	Adit	<i>Customer Seles Executive</i>
15.	Dedi	<i>Customer Seles Executive</i>
16.	Meri	<i>Customer Seles Executive</i>
17.	Asep	<i>Mikro Team Leader</i>
18.	Adlan	<i>Mikro Staf</i>
19.	Savitri	<i>Sales Force</i>
20.	Tommi	<i>Sales Force</i>
21.	Minhardy	<i>Driver</i>
22.	Marta Dinat	<i>Security</i>
23.	Juliyandi	<i>Security</i>
24.	Heri	<i>Office Boy</i>

Sumber : Bank Syariah Indonesia KCP Curup

Dari tabel 1.1 dapat dilihat bahwa 24 orang karyawan di Bank Syariah Indonesia KCP Curup. Oleh sebab itu sangat diperlukan jumlah seluruh karyawan yang berkerja di Bank Syariah Indonesia KCP Curup. Dari latar belakang di atas penelitian tertarik untuk mengangkat permasalahan tersebut dengan memberikan judul **“Pengaruh *Hard Skill, Soft Skill* Terhadap Kinerja Karyawan Di Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Pembantu Curup Kab. Rejang Lebong”** (*studi kasus pada karyawan di Bank Syariah Indonesia KCP Curup*).

B. Rumusan masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah penulis kemukakan sebelumnya, maka dapat disimpulkan rumusan masalah sebagai berikut.

1. Apakah *hard skill* berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah Indonesia KCP Curup?
2. Apakah *soft skill*, berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah Indonesia KCP Curup?
3. Apakah *hard skill*, *soft skill* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah Indonesia KCP Curup?

C. Tujuan penelitian

Adapun tujuan dari penelitian:

1. Untuk mengetahui pengaruh *hard skill* terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah Indonesia KCP Curup.
2. Untuk mengetahui *soft skill*, berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah Indonesia KCP Curup?
3. Untuk mengetahui *hard skill*, *soft skill* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah Indonesia KCP Curup?

D. Manfaat penelitian

Adapun manfaat penelitian dapat dikategorikan kepada dua hal, yaitu manfaat teoritis dan manfaat praktis antara lain:

1. Secara teoritis

a. Bagi peneliti

Peneliti ini diharapkan dapat memberikan manfaat dalam mengembangkan bidang penelitian, penerapan teori dan menambah wawasan ilmu pengetahuan terhadap *hard skill*, *soft skill* terhadap kinerja karyawan.

b. Bagi Institusi Agama Islam Negeri (IAIN) Curup

Penelitian ini diharapkan dapat mengembangkan kemampuan berpikir kritis dan analitis melalui pembelajaran langsung, menentukan tuntutan akademik, karir dan pribadi.

c. Bagi Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Pembantu Curup

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan tentang *hard skill*, *soft skill* terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah Indonesia.

2. Secara praktis

a. Bagi peneliti

Sebagai tambahan ilmu pengetahuan bagi peneliti yang berkaitan terhadap teori dan praktek yang berada di perusahaan mengenai pengaruh *hard skill*, *soft skill* terhadap kinerja karyawan. Dengan ini dapat dijadikan evaluasi untuk peneliti agar bisa mempelajari lebih jauh perihal dunia kerja karyawan dalam menciptakan kinerja yang baik.

b. Bagi Institusi Agama Islam Negeri (IAIN) Curup

Diharapkan bahwa penelitian ini akan menjadi bahan ilmiah dan kepustakaan, memberikan pembaca informasi, wawasan, dan pemahaman yang bermanfaat

c. Bagi Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Pembantu Curup

Diharapkan hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai masukan di masa yang akan datang. Bagi Bank Syariah Indonesia KCP Curup dalam menjalankan *hard skill*, *soft skill* terhadap kinerja karyawan-karyawan untuk kedepannya.

E. Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian dan didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.⁹

Berdasarkan uraian diatas yang disebutkan pada indentifikasi masalah, maka dapat dikemukakan bahwa hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Ho : *Hard skill* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah Indonesia KCP Curup
Ha : *Hard skill* berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah Indonesia KCP Curup
2. Ho : *Soft skill* tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah Indonesia KCP Curup.

⁹ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*, (Bandung, Alfabeta CV, 2019), hlm. 99

Ha: *Soft skill* berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah Indonesia KCP Curup.

3. Ho : *Hard skill, Soft skill* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah Indonesia KCP Curup

Ha : *Hard skill, Soft skill* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah Indonesia KCP Curup.

F. Kajian literatur

Temuan penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh peneliti dan berkaitan dengan evaluasi yang akan dilakukan disebut penelitian terdahulu. Peneliti menghindari asumsi yang sama dalam penelitian ini dan menggunakan penelitian sebelumnya sebagai pembandingan dan referensi.

1. Muh Risaldi Mardin, Nim: 1704020083, “ Pengaruh *Soff Skill* Dan *Hard Skill* Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Tingkat Akhir Prodi Perbankan Syariah IAIN Palopo” Universitas IAIN Palopo, 2021.

Mahasiswa yang kurang memiliki kesiapan kerja merasa kemampuan dalam komunikasi kurang baik, padahal dalam dunia kerja sering sekali mensyarat kemampuan berkomunikasi baik dalam berkerja dilembaga keuangan syariah maupun non-syariah. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan angket/kuesioner yang disebar secara *online* dengan populasi seluruh mahasiswa perbankan syariah angkatan 2017. Teknik pengambilan sampel menggunakan *accidental* sampling dengan menggunakan rumus solvin yaitu sebanyak 67 orang. Metode penelitian yang

digunakan adalah analisis regresi berganda dengan bantuan software spss versi 20. Hasil penelitian adalah: (1) *soft skill* berpengaruh positif terhadap kesiapan kerja (2) *hard skill* berpengaruh positif terhadap kesiapan kerja (3) *soft skill* dan *hard skill* secara simultan berpengaruh positif terhadap kesiapan kerja dengan nilai F hitung sebesar 29,599 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($<0,05$). Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,464.¹⁰

2. Haerunnisa Nim: 142300028, Skripsi “Pengaruh *Hard Skill* Dan *Soft Skill* Terhadap Minat Berkerja” (Studi Kasus Mahasiswa Perbankan Syariah Parepare), Universitas IAIN Parepare, 2019

Pada saat ini mahasiswa mempunyai sebuah tantangan berat, dan tantangan tersebut tentu terdapat persiapan untuk menghadapinya dan persiapan ini juga sekaligus sebagai tantangan khususnya bagi mahasiswa untuk mengembangkan *soft skill* mahasiswa mempersiapkan untuk mengembangkan *soft skill* diantaranya adalah negosiasi dan mediasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui *Hard skill* dan *Soft skill* Terhadap Minat Bekerja di Bank Syariah IAIN Parepare. Untuk mengetahui variable manakah yang paling berpengaruh atau dominan berpengaruh terhadap minat bekerja mahasiswa Perbankan Syariah IAIN Parepare. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan metode deskriptif. Populasi dalam penelitian ini adalah Mahasiswa

¹⁰ Muh Risaldi Mardin, *Pengaruh Soft Skill Dan Hard Skill Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Tingkat Akhir Prodi Perbankan Syariah IAIN Palopo*, (Universitas IAIN Palopo, 2021), hlm. 23

Perbankan Syariah IAIN Parepare. Sampel penelitian ini adalah beberapa Mahasiswa Perbankan Syariah dengan penentuan jumlah sampel menggunakan rumus slovin. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner. Metode yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah dengan menggunakan teknik analisis regresi berganda, uji t dan uji f.

Hasil penelitian menunjukkan Berdasarkan pada perhitungan regresi berganda, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa *Hard skill* (X1) yang bernilai 0,004 lebih kecil dari pada 0,05 atau $0,004 < 0,05$ artinya berpengaruh Positif dan signifikan terhadap minat bekerja mahasiswa Perbankan Syariah IAIN Parepare (Y). Kemudian pengetahuan *Soft skill* (X2) yang bernilai 0,011 atau $0,011 > 0,05$ hal ini berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap minat bekerja mahasiswa Perbankan Syariah IAIN Parepare (Y). Artinya variable X1 yaitu *Hard skill* yang dominan berpengaruh secara simultan terhadap minat bekerja mahasiswa Perbankan Syariah IAIN Parepare.¹¹

3. Veronica Vanesya Nim: 184010375, skripsi “Pengaruh *Hard Skill* Dan *Soft Skill* Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Quty Karunia Purwakarta” Universitas Pasundan, 2022

Adanya penurunan rekapitulasi nilai kinerja karyawan pada tahun 2021-2022. Penurunan kinerja karyawan ini menunjukkan adanya penurunan *hard skill* dan *soft skill* pada PT. *Quty* Karunia

¹¹ Haerunnisa, Pengaruh *Hard Skill* Dan *Soft Skill* Terhadap Minat Berkerja, (Universitas IAIN Parepare, 2019), hlm. 10

Purwakarta. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui besarnya pengaruh *hard skill* dan *soft skill* terhadap kinerja karyawan pada PT. *Quty Karunia Purwakarta* Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif dan verifikatif dengan jumlah sampel sebanyak 115 responden. Metode analisis data dan uji hipotesis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda, analisis korelasi berganda, koefisien determinasi simultan dan koefisien determinasi parsial, uji hipotesis simultan dan uji hipotesis parsial.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *hard skill* dan *soft skill* terhadap kinerja karyawan pada PT. *Quty Karunia Purwakarta* secara simultan adalah 83,9%. Sedangkan secara parsial besarnya pengaruh *hard skill* terhadap kinerja karyawan pada PT. *Quty Karunia Purwakarta* sebesar 30,2%, pengaruh *soft skill* terhadap kinerja karyawan pada PT. *Quty Karunia Purwakarta* sebesar 53,7%.¹²

4. Ni Luhevikmega Cahyanti, Artikel, “Pengaruh *Hard Skill* Dan *Soft Skill* Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Dedary Kriyamaha Ubud”, Universitas Hindu Indonesia, 2022

Masalah yang terjadi pada Hotel Dedary Kriyamaha Ubud By Pramana adalah sering terjadi *complaint* dari tamu akan kinerja karyawan. Masalah tersebut diduga terjadi dikarenakan kurangnya *skill* karyawan dalam menguasai bidang pekerjaan yang digelutinya sehingga dapat menyebabkan masalah yang menimbulkan *complaint*

¹² Veronica Vanesya, *Pengaruh Hard Skill Dan Soft Skill Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Quty Karunia Purwakarta*, (Universitas Pasundan, 2022), hlm. 9

dari tamu atas kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan pada Hotel Dedary Kriyamaha Ubud By Pramana. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 48 responden yakni seluruh karyawan Hotel Dedary Kriyamaha Ubud By Pramana dengan menggunakan metode penentuan sampel *Non probability sampling*. Adapun metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik, regresi linier berganda, koefisien determinasi, uji t dan uji F.

Berdasarkan hasil penelitian dapat dilihat bahwa: (1) *Hard skill* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Dedary Kriyamaha Ubud By Pramana. Diperoleh nilai thitung = 9.565 dan sig 0,000. (2) *Soft skill* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Dedary Kriyamaha Ubud By Pramana. Ditemukan nilai thitung = 2.991 dan sig 0,000. (3) *Hard skill* dan *soft skill* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Dedary Kriyamaha Ubud By Pramana dengan hasil yang menunjukkan nilai Ftabel sebesar 3.19 dan nilai Fhitung sebesar 543.029. Besarnya pengaruh variabel bebas terhadap kinerja karyawan adalah 96,0%. Kedepannya Hotel Dedary Kriyamaha Ubud By Pramana perlu mengadakan sebuah workshop tentang pentingnya manajemen waktu kepada karyawan agar

nantinya para karyawan memiliki kemampuan mengatur waktu dengan baik dan dapat menyelesaikan tugas dengan tepat waktu.¹³

5. Chairil Anwar, Artikel, “Implimentasi *Soft Skill* Dan Etos Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PT. Surya Indo Plastik Sidoarjo”, Universitas Nahdlatul Ulama Sidoarjo, 2019

Peningkatan kinerja karyawan dipengaruhi oleh *soft skill* dan etos kerja karyawan itu sendiri, apabila terimplimentasi kedalam kecakapan Intrapersonal dan Interpersonal dalam membentuk karakter kerja, budaya kerja dan mental kerja untuk meningkatkan kinerja di perusahaan menjadi karyawan profesional dan kompeten. Untuk mengetahui proses Implimentasi *soft skill* dan etos kerja berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan PT. Surya Indo Plastik Sidoarjo, diperlukan pembuktian empiris apakah implimentasi *soft skill* dan etos kerja berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan PT. Surya Indo Plastik Sidoarjo.

Populasi penelitian 158 karyawan yang tersebar di setiap departemen PT. Surya Indo Plastik Sidoarjo. Pengambilan sampel 101 Karyawan dilakukan dengan teknik random sampling (tabulasi Isac dan Michae). Tiga variabel dalam penelitian yaitu: *soft skill*, etos kerja dan kinerja karyawan diambil melalui kuisisioner. Uji kualitas data menggunakan One Sampel Kolmogorov- Smirnov Test (Minitab 14), Uji Kualitas Instrumen memakai SPSS 16, dan uji Reliabilitas dengan rumus Alpha.

¹³ Ni Luhevikmega Cahyanti, *Pengaruh Hard Skill Dan Soft Skill Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Dedary Kriyamaha Ubud*,(Banjar, Universitas Hindu Indonesia, 2022), hlm.57

Uji asumsi klasik menggunakan Uji Autokorelasitas Durbin-Watson, Uji Multikolinieritas dengan VIF (Varian Inflation Factor) < 5 & R^2 tinggi, Uji Heteroskedastisitas dengan scatter plot, Uji Normalitas p-value $> 0,05$, Uji Model regresi melalui Uji F dan Uji t, dan interpretasi terhadap model output MINITAB 14. Hasil penelitian dari analisa regresi memberikan pengaruh positif *soft skill* (0,450) dan etos kerja (0,436) dalam meningkatkan kinerja karyawan sampai 83,3% dan sisanya 16,7% dipengaruhi faktor lain. Kesimpulan terdapat pengaruh yang positif implementasi *soft skill* dan etos kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan PT. Surya Indo Plastik Sidoarjo secara parsial atau simultan.¹⁴

G. Penjelasan Judul

Berikut adalah cara mengidentifikasi setiap kata judul agar tidak terjadi kesalahpahaman saat membaca judul penelitian:

A. *Hard Skill*

Secara istilah *hard skill* adalah kemampuan yang dapat menghasilkan sesuatu yang bersifat *visible* dan *immediate* (segera/langsung tampak) serta dapat dinilai dari *technical test* atau *practical test*.¹⁵

¹⁴ Chairil Anwar, *Implementasi Soft Skill Dan Etos Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PT. Surya Indo Plastik Sidoarjo*, Universitas Nahdlatul Ulama Sidoarjo, 2019), hlm.16

¹⁵ Ratna Kasni Yuniendel, *Kontribusi Soft Skill Dan Hard Skill Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru PAI Di Sekolah Dan Madrasah*, (UIN Imam Bonjol: Jurnal Pendidikan Islam, 2018), Vol. 1, No. 1 hlm. 54

Hard skill Merupakan kemampuan untuk menguasai ilmu pengetahuan teknologi dan keterampilan teknis dalam mengembangkan *Intelligence Quotient* (IQ) yang berhubungan dengan bidangnya. *Hard skill* menggambarkan perilaku dan keterampilan yang dapat dilihat mata (*eksplisit*). *Hard skill* dapat dinilai dari *technical test* atau *practical test*. elemen *hard skill* dapat dinilai dari *Intelligence Quotient thinking* yang mempunyai indikator kemampuan menghitung, menganalisa, mendesain, wawasan dan pengetahuan yang luas.¹⁶

Berdasarkan dari pengertian diatas maka dapat disimpulkan *hard skill* merupakan prosedur yang bersifat teknis atau administrative yang berkaitan dengan pekerjaan utama.

B. *Soft skill*

Secara etimologi istilah *soft skill* berasal dari bahasa Inggris yang terdiri dari *soft* dan *skill*. Kata *soft* memiliki beberapa arti yaitu: lembek, lunak, lemah, lembut, halus, empuk dan mudah. Sementara *skill* memiliki pengertian kecakapan, kepandaian, keterampilan dan keahlian. Disimpulkan bahwa *soft skill* adalah keterampilan lunak/halus. Begitu halusny keterampilan tersebut sehingga sulit untuk ditangkap melalui indera karna sifatnya yang

¹⁶ Herman Hatta at.all, *Model-Model Pelatihan Dan Pengembangan SDM*, (Bandung: Widina Bhakti Persada, 2023), hlm. 215

abstrak. Di Jerman, konsep *soft skill* lebih dikenal dengan istilah *strategical skill* atau *key qualifications*.¹⁷

Menurut Coates *soft skill* merupakan intra-personalitas adalah keterampilan yang dimiliki seseorang dalam mengatur dirinya sendiri seperti: manajemen waktu, manajemen stress, manajemen perubahan, karakter transformasi, berpikir kreatif, memiliki tujuan acuan yang positif, dan teknik belajar yang cepat.

Dari berbagai pendapat di atas *soft skill* adalah keterampilan mental yang dimiliki seseorang dapat terjadi interaksi satu sama lain baik dengan kelompok masyarakat maupun dengan lingkungan.¹⁸

C. Kinerja karyawan

Menurut Novia Ruth Silaen Prestasi yang dicapai seseorang disebut *actual performance* atau *job performance* yang biasa kita sebut dengan kinerja. Seseorang karyawan yang melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab. Menurut Edy Sutrisno dalam mencapai tujuan yang sudah ditetapkan organisasi maka aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerja sama adalah hasil kerja yang merupakan pengertian kinerja.¹⁹

Berdasarkan dari pengertian diatas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan

¹⁷ Ratna Kasni Yuniendel, Kontribusi Soft Skill Dan Hard Skill Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru PAI Di Sekolah Dan Madrasah, (UIN Imam Bonjol: Jurnal Pendidikan Islam, 2018), Vol. 1, No. 1 hlm. 52

¹⁸ Sutardi, *Strategi Pembelajaran Dalam Implementasi Kurikulum Berbasis Soft Skill*, (Yogyakarta: Deepublish, 2016), hlm. 58-59

¹⁹ Novia Ruth Silaen, 2021, hlm. 2

kuntitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan tanggung jawab.

H. Metode penelitian

1. Pendekatan dan Jenis penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian lapangan (*Field Research*) yaitu suatu penyelidikan yang dilakukan dalam kehidupan atau objek yang sebenarnya. Di dalam penelitian ini, jenis penelitian yang dilakukan adalah penelitian kuantitatif. Menurut Punch kuantitatif adalah penelitian yang berdasarkan pengalaman empiris dengan mengumpulkan data berbentuk angka yang bisa dihitung dan berbentuk numerik. Penelitian kuantitatif juga diartikan sebagai penelitian yang didasari pada asumsi, selain menentukan variabel dan melakukan analisis menggunakan metode penelitian valid.²⁰

Peneliti menggunakan metode Penelitian yang bersifat deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai masing-masing variabel, baik satu variabel atau lebih. Lantas penelitian deskriptif bersifat independen untuk mendapatkan gambaran tentang variabel-variabel tersebut. Untuk pengelolaan data dilakukan dengan menggunakan nilai mean, median, modus, standar deviasi, nilai minimum, nilai maksimum, frekuensi, dan

²⁰ Amrudin, *Metodologi Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif*, (Bandung: CV. Media SAINS Indonesia, 2022) , hlm. 16

persentase. Variabel tersebut dapat menggambarkan secara sistematis dan akurat mengenai populasi atau bidang tertentu.²¹

2. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini di Bank Syariah Indonesia KCP Jln. Merdeka no 287, Kepala Siring, Kecamatan Curup Tengah, Kabupaten Rejang Lebong, Bengkulu 39119.

3. Populasi dan sampel

A. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi dan mencakup: objek atau subjek yang dipilih peneliti untuk diselidiki dan ditarik kesimpulannya adalah yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu. Oleh karena itu, selain manusia, populasi juga mencakup benda dan benda alam lainnya. Selain itu, populasi mencakup semua ciri dan sifat yang dimiliki subjek atau objek yang diteliti, bukan hanya jumlah subjek atau objek itu saja.²² Maka target dalam penelitian ini adalah karyawan Bank Syariah Indonesia KCP Curup dengan berjumlah 24 orang karyawan.

B. Sampel

Menurut Arikunto jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka bisa

²¹ Fira Husaini, *Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif*, (Yogyakarta: Anak Hebat Indonesia, 2020), hlm. 17-18

²² Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*, (Bandung : Alfabeta CV, 2017), hlm. 80

diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasinya. Maka sampelnya adalah karyawan-karyawan di Bank Syariah Indonesia sehingga sampelnya berjumlah 20 orang karyawan.

4. Sumber Data

a. Data primer

Yang dimaksud dengan “data primer” adalah informasi yang dikumpulkan langsung dari sumber primer, baik melalui observasi maupun melalui wawancara dengan responden dan informan. Dalam penelitian ini, semua wawancara menjadi sumber utama data.²³ Dalam penelitian ini, wawancara dengan seluruh karyawan-karyawan pada Bank Syariah Indonesia KCP Curup.

b. Data sekunder

Data sekunder adalah informasi yang diperoleh dari sumber yang berbeda dari yang sedang dipelajari untuk mendukung penelitian.²⁴ Sumber data sekunder meliputi: jurnal, tesis, buku, dan karya ilmiah. Penelitian ini mengandalkan data dari dokumen, gambar, dan tabel Bank Syariah Indonesia KCP Curup sebagai sumber informasinya.

5. Teknik pengumpulan data

Penjelasan sumber data yang saya peroleh dapat dilihat di bawah ini:

²³ Samsu, *Teori Dan Aplikasi Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, Mixed Methods, Serta Research & Development*, (Jambi: Pustaka, 2017) hlm. 97

²⁴ Samsu, 2017, hlm. 95

A. Observasi

Disini peneliti menggunakan teknik pengamatan atau observasi untuk melakukan pengamatan langsung dan tidak langsung terhadap pokok bahasan yang tidak terukur. Apabila penelitian berkaitan dengan perilaku manusia, proses kerja, atau fenomena alam dan responden yang diamati tidak terlalu besar, maka digunakan metode pengumpulan data observasional.²⁵ Observasi *partisipatif*, dimana peneliti terlibat langsung dalam berbagai hal yang diamati, merupakan jenis observasi yang digunakan dalam penelitian ini. Untuk mendapatkan gambaran yang jelas tentang apa yang diamati, pengamat harus langsung masuk ke dalam proses pengamatan dan mengamati.

B. Kuesioner (Angket)

Sebuah metode untuk mengumpulkan data adalah kuesioner, di mana responden diminta serangkaian pertanyaan atau pertanyaan tertulis untuk dijawab. Ketika peneliti mengetahui variabel yang tepat yang perlu diukur dan apa yang dapat diantisipasi oleh responden, kuesioner adalah metode yang efektif untuk mengumpulkan data. Ketika jumlah responden mencukupi dan tersebar di wilayah yang luas, kuesioner juga dapat digunakan. Pertanyaan/kuesioner terbuka atau tertutup dapat diberikan kepada responden secara langsung

²⁵ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, (Bandung : Alfabeta CV, 2019), hlm. 145

atau dikirim melalui media sosial sebagai bagian dari kuesioner.²⁶

Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan skala likert. Dan pengukuran yang digunakan menggunakan pengukuran likert dengan 5 tingkat atau pilihan jawaban yang menggunakan skala yang mirip dengan skala skor adalah sebagai berikut:

Tabel 1.2 Skala likert

Bobot	Kategori
5	Sangat setuju (SS)
4	Setuju (S)
3	Cukup Setuju (CS)
2	Tidak Setuju (TS)
1	Sangat Tidak Setuju (STS)

Sumber : skala ukur, 2020

C. Dokumentasi

Dokumentasi adalah mencari data mengenai hal-hal atau variabel-variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, agenda, dan lain-lain semacam itu.²⁷ Metode dokumentasi ini digunakan untuk mendapatkan data berupa catatan dokumen-dokumen terkait masalah penelitian yang diperlukan sebagai bukti untuk mendukung temuan penelitian ini.

²⁶ Sugiyono, 2017, hlm. 142

²⁷ Samsu, 2017, hlm. 99

6. Teknik analisis data

Menurut Bogdan Proses mencari dan menyusun data secara sistematis dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan sumber lain sehingga mudah dipahami dan hasilnya dapat dibagikan kepada orang lain disebut dengan analisis data.²⁸ Analisis data menggunakan *software* SPSS 22.

a. Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan analisis SPSS 22, yang menghitung koefisien korelasi antara skor masing-masing item dengan skor totalnya yakni menggunakan prosedur *pearson product moment correlation*. Uji validitas sebaliknya dilakukan pada setiap butir pernyataan di uji validitasnya. Hasil *r* hitung di bandingkan dengan *r* tabel dimana $(df) = n - 2$ dengan sig 5%. Jika *r* tabel < *r* hitung maka suatu pernyataan di nyatakan valid.²⁹

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan ketepatan atau *consistency* atau dapat dipercaya. Artinya instrument yang akan digunakan dalam penelitian tersebut akan memberikan hasil yang sama

²⁸ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*, (bandung:alfabeta,2016), hlm. 88

²⁹ Sujarweni, *Metodologi Penelitian Bisnis Dan Ekonomi*, (Yogyakarta: Pustaka Baru Press,2015), hlm 108.

meskipun diulang-ulang dan dilakukan oleh siapa dan kapan saja. Hasil reliabilitas ini memperlihatkan ketepatan instrument yang dinyatakan reliabel. Uji reliabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir pernyataan. Jika nilai *Cronbach Alpha* > 0,60 maka suatu variabel dikatakan reliabel.³⁰

b. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah persyaratan statistik yang harus dipenuhi pada analisis regresi linear berganda yang berbasis *ordinary least square* (OLS). Uji asumsi klasik juga tidak perlu dilakukan untuk analisis regresi linear yang bertujuan untuk menghitung nilai pada variabel tertentu.³¹

Memanfaatkan SPSS versi 22 dan bantuan komputer, pengelolaan dan analisis data Penulis penelitian ini menggunakan skala Likert, yaitu skala yang meminta responden untuk menilai persepsinya terhadap suatu objek atau fenomena tertentu. Skala Likert adalah metode untuk mengukur persepsi seseorang terhadap suatu hal tertentu untuk menunjukkan tingkat persetujuan atau ketidaksetujuan terhadap serangkaian pertanyaan tentang suatu objek.

³⁰ Sujarweni, 2015, hlm. 110

³¹ Nikolaus Duli, *Metodologi Penelitian Kuantitatif: Beberapa Konsep Dasar Untuk Penulisan Skripsi & Analisis Data Dengan Jelas*, (Yogyakarta: CV Budi Utama, 2019), hlm. 114

1. Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan kegiatan yang digunakan untuk menguji data variabel bebas pada variabel terikat apakah mengikuti distribusi normal atau tidak pada persamaan regresi yang dihasilkan. Berdasarkan hasil dari tabel *One sample Kolmogrov-smirnov* diperoleh angka probabilitas atau *Asymp Sig. (2-tailed)*. Nilai ini dibandingkan dengan 0,05 atau menggunakan taraf signifikansi 5%.³²

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas diperlukan mengetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan antar variabel variabel independen dalam suatu model.³³

3. Uji Heteroskedastisitas

Heterokedastisitas menguji terjadinya perbedaan variance residual suatu periode pengamatan ke periode pengamatan yang lain.³⁴

4. Analisis Regresi Linear Berganda

Penelitian ini akan diuji menggunakan model regresi linier berganda untuk mengetahui bagaimana variabel-variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Analisis regresi linear berganda merupakan pengujian

³² Suhadi Dan Siti Mudrika Zein, *Path Analysis Faktor Dominan Penentu Rasa Percaya Diri Teori Dan Riset*, (Malang: CV. Literasi Nusantara Abadi, 2022), hlm. 71

³³ Sujarweni, 2015, hlm. 158.

³⁴ Sujarweni, 2015, hlm.159.

statistik yang digunakan untuk mengetahui pengaruh dua variabel independen atau lebih terhadap variabel dependen. Sebelum melakukan uji model regresi, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik agar mendapatkan hasil regresi yang baik. Yang mengambil bentuk berikut untuk persamaan:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2$$

Keterangan :

- Y : Nilai dari variabel *dependen*
- a : Koefisien konstanta
- b₁ : Koefisien regresi variabel *hard skill* terhadap variabel Y
- b₂ : Koefisien regresi variabel *soft skill* terhadap variabel Y
- x₁ : Variabel *independen hard skill*
- x₂ : Variabel *independen soft skill*

c. Pengujian Hipotesis

1) Uji Hipotesis

Uji Hipotesis adalah Ilmu Statistika Inferensial yang dipergunakan untuk menguji kebenaran suatu pernyataan secara statistik dan menarik kesimpulan apakah menerima atau menolak pernyataan tersebut. Pernyataan ataupun asumsi sementara yang dibuat untuk diuji kebenarannya tersebut dinamakan dengan Hipotesis (Hypothesis) atau Hipotesa. Tujuan dari Uji Hipotesis adalah menetapkan suatu dasar sehingga dapat mengumpulkan bukti yang berupa data-data dalam menentukan keputusan apakah menolak atau

menerima kebenaran dari pernyataan atau asumsi yang telah dibuat. Uji Hipotesis juga dapat memberikan kepercayaan diri dalam pengambilan keputusan yang bersifat Objektif.³⁵

Uji Hipotesis menguji solusi sementara yang penelitiannya dituangkan dalam rumusan masalah penelitian.

a. Uji t-test (parsial)

Uji t adalah pengujian koefisien regresi parsial individual yang digunakan untuk mengetahui apakah variabel *independen* (X) secara individual berpengaruh terhadap variabel *dependen* (Y). Kriteria pengujian yang digunakan yaitu:

- 1) Tarif signifikansi (α) = 0,05
- 2) Jika sig. > α , maka Ho diterima dan Ha ditolak
- 3) Jika sig. < α , maka Ho ditolak dan Ha diterima

b. Uji F/ Uji Signifikansi Persamaan

Uji f adalah pengujian signifikansi persamaan yang digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat Kriteria pengujian yang digunakan yaitu:³⁶

- 1) Tarif signifikansi (α) = 0,05
- 2) Jika sig. > α , maka Ho diterima dan Ha ditolak
- 3) Jika sig. < α , maka Ho ditolak dan Ha diterima

³⁵ Arief Adhy Kurniawan, *Pengantar Statistic*, (Jawa Tengah: CV. Zt Corpora, 2021), hlm 97

³⁶ Sujarweni, 2015, hlm. 164

c. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Saat menentukan seberapa besar *persentase* perubahan atau variasi dalam variabel bebas dapat dijelaskan oleh perubahan atau variasi dalam variabel terikat, biasanya digunakan koefisien determinasi. Nilai R square koefisien determinasi yang digunakan untuk menghitung persentase pengaruh variabel *independen* (X) terhadap variabel *dependen* (Y) menunjukkan hasil pengujian *koefisien* determinasi. R^2 (*R square*) selanjutnya menentukan nilai determinasi.

BAB II LANDASAN TEORI

A. *Hard Skill*

Secara istilah *hard skill* adalah kemampuan yang dapat menghasilkan sesuatu yang bersifat *visble* dan *immediate* (segera/langsung tampak) serta dapat dinilai dari *technical test* atau *practical test*.¹

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. Pengertian *Hard skill* menggambarkan perilaku dan keterampilan yang dapat dilihat mata (*eksplisit*).²

Hard skill dapat dinilai dari *Technical test* atau *Practical Test*. *Elemen hard skill* dapat terlihat dari *Intelligence Quotion Thinking* yang mempunyai indikator kemampuan menghitung, menganalisa, mendesain, wawasan dan pengetahuan yang luas. *Hard skill* memiliki peran yang sangat penting untuk dikembangkan, maksud dari peran

¹ Ratna Kasni Yuniendel, *Kontribusi Soft Skill Dan Hard Skill Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru PAI Di Sekolah Dan Madrasah*, (UIN Imam Bonjol: Jurnal Pendidikan Islam, 2018), Vol. 1, No. 1 hlm. 54

² Herman Hatta at.all, *Model-Model Pelatihan Dan Pengembangan SDM*, (Bandung: Widina Bhakti Persada, 2023), hlm. 215

tersebut adalah seseorang akan melakukan sebuah pekerjaan dengan baik dan benar sesuai dengan *hard skill* yang dia miliki.

Berikut adalah definisi Hard skill dari beberapa ahli: Islami mengemukakan bahwa: "*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 kegunaan produk dalam usaha untuk mengidentifikasi ide-ide baru mengenai produk ataupun pelayanan tersebut".

Menurut Robin *hard skill* merupakan kemampuan intelektual yang dibutuhkan untuk menentukan berbagai aktivitas mental untuk berfikir, menalar dan memecahkan masalah. Kemudian juga *hard skill* merupakan sebuah keahlian, keterampilan serta pengetahuan yang dimiliki seseorang untuk berhasil didalam pekerjaannya. Begitu pentingnya seorang individu memiliki *hard skill* sehingga mudah diterima disebuah perusahaan kemudian mampu untuk bekerja.³

1. Ciri-ciri *hard skill*

- a. Merupakan kemampuan teknis yang dimiliki setiap manusia sesuai dengan bidang pekerjaannya.
- b. Esuai untuk bidang tertentu saja dan tidak dapat ditukar (bersifat terbatas).

³ Deswarta, *Pengaruh Soft Skill, Hard Skill dan Motivasi Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau Dimasa Endemi Covid 19*, (Riau: Jurnal Management Studies And Entrepreneurship, 2023), Vol 4, No 1, hlm. 366

- c. Pengalaman berhubungan dengan lama kerja seseorang di suatu bidang. Secara ideal semakin lama seseorang bekerja di suatu bidang, semakin ia berpengalaman dan terampil dalam bidang itu dan menjadi semakin kompeten.⁴

2. Macam – Macam hard skill

- a. keahlian interpersonal yaitu keahlian untuk menangani masalah adanya kemampuan interpersonal yang tinggi, Keterampilan interpersonal mempunyai peranan yang sangat penting guna mencari kesuksesan. ketrampilan interpersonal juga dapat digunakan sebagai sarana untuk memecahkan masalah dalam sebuah hubungan.
- b. Teknik keterampilan yaitu keahlian yang dimiliki seseorang karyawan dalam rangka mendukung dijalankan.⁵

3. Indikator *hard skill*

Peneliti telah menentukan untuk menggunakan indikator pengukuran *hard skill* yang dikemukakan oleh Nurhidayanti sebagai berikut:

- a. Keterampilan teknis adalah kemampuan untuk menggunakan pengetahuan, metode dan teknik-teknik tertentu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan secara spesifik. Teknik adalah suatu cara kerja yang sistematis dan umum yang berfungsi

⁴ Herry Santoso, *One Second Faster Menjadi Yang Terbaik Dalam Kompetisi Kehidupan*, (Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2021), hlm. 119-120

⁵ Nanda Silviana Azhar, *Keterampilan Teknis, Keterampilan Non Teknis Dan Pengalaman Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan*, (Bandung: Universitas Komputer Indonesia, 2020), hlm. 6

sebagai alat untuk mencapai tujuan. Makin baik suatu metode dan teknik makin efektif pula dalam pencapaiannya. Tetapi, tidak ada satu metode dan teknik pun dikatakan paling baik dipergunakan bagi semua macam pencapaiannya.

- b. Ilmu pengetahuan yaitu seluruh usaha untuk menyelidiki, menemukan dan meningkatkan pemahaman manusia dari berbagai segi kenyataan dalam alam manusia. Segi-segi ini dibatasi dan dipelajari agar dapat dihasilkan rumusan-rumusan yang pasti. Ilmu memberikan kepastian dengan membatasi lingkup pandangannya, dan kepastian ilmu-ilmu diperoleh dari keterbatasannya. Ilmu pengetahuan adalah upaya pencarian pengetahuan yang dapat diuji dan diandalkan, yang dilakukan secara sistematis menurut tahap-tahap yang teratur dan berdasarkan prinsip-prinsip serta prosedur tertentu.
- c. Ilmu teknologi adalah suatu perilaku produk, informasi dan praktek-praktek baru yang belum banyak diketahui, diterima dan digunakan atau diterapkan oleh sebagian masyarakat dalam suatu lokasi tertentu dalam rangka mendorong terjadinya perubahan individu dan atau seluruh masyarakat yang bersangkutan. Secara umum teknologi adalah proses yang meningkatkan nilai tambah, produk yang digunakan dan dihasilkan untuk memudahkan dan

meningkatkan kinerja dan struktur atau sistem dimana proses dan produk itu dikembangkan dan digunakan.⁶

B. *Soft Skill*

Secara etimologi istilah *soft skill* berasal dari bahasa Inggris yang terdiri dari *soft* dan *skill*. Kata *soft* memiliki beberapa arti yaitu: lembek, lunak, lemah, lembut, halus, empuk dan mudah. Sementara *skill* memiliki pengertian kecakapan, kepandaian, keterampilan dan keahlian. Disimpulkan bahwa *soft skill* adalah keterampilan lunak/halus. Begitu halusnya keterampilan tersebut sehingga sulit untuk ditangkap melalui indera karena sifatnya yang abstrak. Di Jerman, konsep *soft skill* lebih dikenal dengan istilah *strategical skill* atau *key qualifications*.⁷

Menurut Coates *soft skill* merupakan *intra-personalitas* adalah keterampilan yang dimiliki seseorang dalam mengatur dirinya sendiri seperti: manajemen waktu, manajemen stress, manajemen perubahan, karakter transformasi, berpikir kreatif, memiliki tujuan acuan yang positif, dan teknik belajar yang cepat. Sedangkan menurut Wikipedia ditulis bahwa *soft skill* merupakan terminasi sosiologis untuk *Emotional Intelligence Quotient* (EQ) seseorang merupakan kemampuan bagaimana orang-orang berhubungan antara yang satu dengan yang

⁶ S. Anugrahini Irawati, *Pengaruh Soft skill Dan Hard skill Terhadap Kinerja Pada PT Cahaya Indah MadyaPratama Lamongan*, (Madura: jurnal Eco-Entrepreneurship, 2020), Vol 6, No 1, hlm. 101-102

⁷ Ratna Kasni Yuniendel, *Kontribusi Soft Skill Dan Hard Skill Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru PAI Di Sekolah Dan Madrasah*, (UIN Imam Bonjol: Jurnal Pendidikan Islam, 2018), Vol. 1, No. 1 hlm. 52

lainnya seperti: berkomunikasi, mendengarkan, umpan balik, bekerja sama dalam sebuah tim, menyelesaikan masalah, mengatasi konflik.⁸

Soft skill adalah keterampilan sosial untuk berinteraksi dengan orang lain dan mengelola pekerjaannya. *Soft skill* dikembangkan dari nilai-nilai, prinsip-prinsip, serta diterapkan dalam bentuk keterampilan, yang mencakup keterampilan berkomunikasi, bernegosiasi, menjual, melayani pelanggan, pemecahan masalah, dan lain-lain. *Soft skill* menjadi sarana untuk menerapkan *hard skill*, yaitu keahlian teknis dan pengetahuan konsep teoritis. *Soft skill* tidak dapat menggantikan *hard skill*. Namun, *soft skill* akan memberdayakannya sehingga dapat diterapkan secara optimal.

Yang dimaksudkan dengan “*soft skill*” (yang lebih sering merujuk pada orang yang memiliki keterampilan) Kita hanya berpatokan, mereka yang disebut trampil adalah orang-orang yang kita butuhkan untuk mengerjakan sesuatu secara teknis. Ketika kita membutuhkan mereka, atau ketika mereka membutuhkan sesama maka tentu saja mereka harus berhubungan satu sama lain melalui komunikasi, memberikan pendapat, mendengarkan orang lain, berdiskusi, membangun kerja sama dalam tim, memecahkan masalah, atau memberikan kontribusi ide dalam pertemuan, serta menyumbang sesuatu bagi penyelesaian konflik.⁹

⁸ Sutardi, *Strategi Pembelajaran dalam Implementasi Kurikulum Berbasis Soft Skill*, (Yogyakarta: Deepublish, 2016), hlm. 58-59

⁹ Alo Liliweri, *Komunikasi Antar-Personal*, (Jakarta: PT Adhitya Andrebina Agung, 2015), hlm. 417

1. Indikator *Soft Skill*

Menurut Sharma yang terdapat lima indikator untuk mengukur *soft skill*:¹⁰

- a) Kemampuan komunikasi adalah salah satu bagian terpenting pada pekerjaan. dengan komunikasi yang baik, pegawai dapat mengekspresikan perasaannya dan mengungkapkan ide-ide serta pemikirannya. Melalui kemampuan berkomunikasi yang baik, pegawai dapat berinteraksi dengan baik dengan sesama pegawai lainnya atau dengan atasannya. 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.
- b) Kecerdasan emosional memiliki peran yang sangat penting juga 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 rasa 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.

¹⁰ S. Anugrahini Irawati, 2020, hlm. 99

- c) Keterampilan berpikir dalam menyelesaikan masalah adalah kemampuan untuk mengidentifikasi dan menganalisa sebuah masalah dan situasi sulit yang terjadi, serta menerapkannya kedalam 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).¹¹
- d) Etika adalah aturan normatif yang mengandung sistem nilai dan prinsip moral yang merupakan pedoman bagi karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan kepunya. Karena itu etika kerja karyawan secara normatif diturunkan dari etika bisnis dan diturunkan dari perilaku 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 apa saja yang akan dijalankan oleh perusahaan dari awal sampai tercapainya semua yang yang dituju.

¹¹ S. Anugrahini Irawati, 2020, hlm. 100

C. Kinerja Karyawan

Menurut Novia Ruth Silaen Prestasi yang dicapai seseorang disebut *actual performance* atau *job performance* yang biasa kita sebut dengan kinerja. Seseorang karyawan yang melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab. Menurut Edy Sutrisno dalam mencapai tujuan yang sudah ditetapkan organisasi maka aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerja sama adalah hasil kerja yang merupakan pengertian kinerja.¹²

1. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Robbins ada enam indikator untuk mengukur kinerja karyawan yaitu:

a) Kualitas kerja

Kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan dan persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan merupakan ukuran dari kualitas kerja.

b) Kuantitas kerja

Jumlah yang dinyatakan dalam unit dan siklus aktifitas yang diselesaikan adalah jumlah yang dihasilkan yang dinyatakan dalam kuantitas.

¹² Novia Ruth Silaen, *Kinerja Karyawan*, (Bandung, Widina Bhakti Persada,2021), hlm. 2

c) Ketepatan Waktu

Menyelesaikan aktifitas dengan tepat waktu dan memaksimalkan waktu yang ada dengan aktifitas lain.¹³

d) Efektifitas

Menurut Simanjuntak Efektivitas adalah kemampuan untuk menentukan pekerjaan yang benar guna mencapai tujuan yang telah ditentukan. Efektivitas tidak hanya memberikan pengaruh atau kesan, akan tetapi berkaitan juga dengan metode atau cara, sarana atau fasilitas dan juga dapat menimbulkan pengaruh. Menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya dengan cara memaksimalkan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, tahan baku, kualitas, kuantitas dan waktu) yang ada.¹⁴

e) Komitmen

Tingkat di mana seorang karyawan yang dapat menjalankan fungsi kerjanya dan tanggung jawabnya terhadap instansi atau perusahaan disebut dengan komitmen

¹³ Novia Ruth Silaen, 2021, hlm. 6

¹⁴ Bachtiar Arifudin Husain, *Analisis Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Efektivitas Kinerja Karyawan Pada PT. Nusalima Kelola Sarana Tangerang Selatan*, (Banten: Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan, 2022), Vol 5, No 1, hlm. 375

BAB III

GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

A. Keadaan Umum

Bank Syariah Indonesia cabang Curup terletak di lokasi yang sangat strategis dekat dengan pusat kota Curup yaitu di Jl. Merdeka No. 289 tebing benteng kelurahan Kepala Siring kecamatan Curup tengah kabupaten Rejang Lebong. Dikatakan demikian karena Bank Syariah Indonesia berdekatan dengan pusat perbelanjaan dan merupakan jalan lintas kota Curup, LubukLinggau sehingga mudah dijangkau oleh masyarakat. Secara geografis bangunan Bank Syariah Indonesia cabang Curup terletak dengan batas-batas wilayah sebagai berikut:¹

1. Sebelah utara berbatasan dengan rumah penduduk
2. Sebelah selatan berbatasan dengan jalan raya (Jl. Merdeka).
3. Sebelah timur berbatasan dengan rumah penduduk.
4. Sebelah barat berbatasan dengan rumah penduduk

Bangunan Bank Syariah Indonesia cabang Curup memiliki dua lantai. Lantai pertama merupakan ruang *Front Office* yang terdiri dari *Customer Service, Teller, gadai emas BSI dan Back Office* yang terdiri dari operasional (*Operation Officer, admin pembiayaan, OB*), ruang *server, khasanah, mushola dan dua toilet*. Sedangkan lantai keduaterdiri

¹ Tomi, Karyawan Bank Syariah indonesia KCP Curup, *Wawancara*, Tanggal 02 Maret 2023, Pukul 09.00 Wib.

dari warung mikro, admin pemsbiayaan mikro, ruang meeting, ruang pimpinan, gudang, dan *pantry*.

Dengan keadaan umum yang telah tergambarkan Bank Syariah Indonesia cabang Curup diharapkan mampu memberikan pelayanan yang maksimal kepada pihak yang membutuhkannya dan mampu meningkatkan kualitas jasa lembaga keuangan yang sekaligus bergerak untuk usaha menengah ke bawah sekalipun ke usaha kecil/mikro serta mampu mengembangkan usaha bisnis keuangan Syariah.²

B. Sejarah Singkat

Bank Syariah Indonesia KCP Curup yang beralamat di Jl. Merdeka No. 289 Curup, Rejang Lebong provinsi Bengkulu pertama kali berdiri pada tahun 2008 dengan nama Bank syariah Mandiri cabang Curup, kemudian pada tanggal 1 Februari 2021 menjadi penanda sejarah bergabungnya Bank Syariah Mandiri, BNI Syariah, dan BRI Syariah menjadi satu entitas yaitu PT Bank Syariah Indonesia Tbk (BSI). dan juga itu per tanggal 1 Februari 2021 Bank Syariah Mandiri cabang Curup juga berubah nama menjadi Bank Syariah Indonesia KCP Curup.

PT. Bank Syariah Indonesia hadir, sebagai kebanggaan umat, yang diharapkan menjadi energi baru pembangunan ekonomi nasional. Keberadaan Bank Syariah Indonesia juga menjadi cerminan wajah perbankan Syariah di Indonesia yang modern, universal, dan memberikan kebaikan bagi segenap alam (*Rahmatan Lil'Alamiin*).

² Tomi, *Wawancara*, 02 Maret 2023, Pukul 09.00 Wib

C. Logo Bank Syariah Indonesia



Gambar 3.1 Logo BSI

D. Visi Dan Misi Bank Syariah Indonesia

1. Visi Bank Syariah Indonesia

- a. Visi Bank Syariah Indonesia (BSI) adalah menjadi *Top 10 Global Islamic Bank*

2. Misi Bank Syariah Indonesia

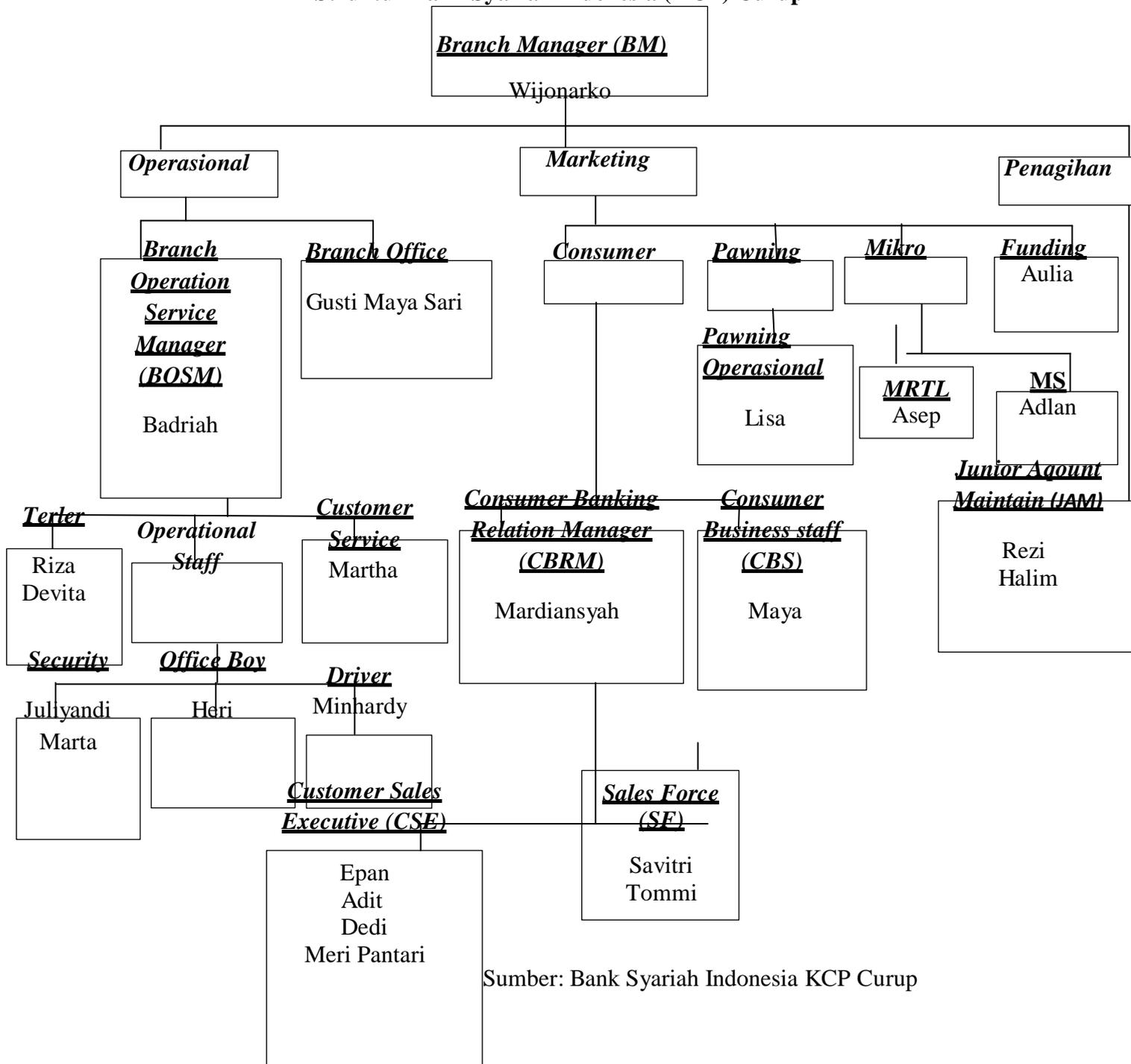
- a. Memberikan akses solusi keuangan di Indonesia melayani > 20 juta nasabah dan menjadi top 5 bank berdasarkan asset (500+T) dan nilai bukuk 50 T ditahun 2025
- b. Menjadi bank besar yang memberikan nilai terbaik bagi para pemegang saham top bank yang paling *profitable* di Indonesia (ROE 18%) dan *valuasi* kuat (PB>2)
- c. Menjadi perusahaan pilihan dan kebanggaan para talenta terbaik di Indonesia.³

E. Struktur Organisasi Bank Syariah Indonesia KCP Curup

Dalam menjalankan suatu kegiatan perbankan, BSI Kantor Cabang Curup memiliki struktur organisasi sebagai berikut:

³ Tomi, *Wawancara*, 02 Maret 2023, Pukul 09.30 Wib.

Tabel 3.1
Struktur Bank Syariah Indonesia (KCP) Curup



Sumber: Bank Syariah Indonesia KCP Curup

Berikut tugas karyawan Bank Syariah Indonesia KCP Curup adalah:

1. *Branch Manager*

- a. Bertanggung jawab atas kelancaran tugas-tugas bank baik dalam lingkup oprasional bank dan kegiatan di luar bank secara efektif dan efesien.
- b. Membantu perencanaan untuk kemajuan dan pengembangan suatu bank.
- c. Mengambil dan membuat keputusan yang harus dijalankan oleh bank demi untuk kemajuan bank.
- d. Mengadakan evaluasi atas relasi rencana kerja dan anggaran yang telah ditetapkan secara berkala.

2. *Branch Office and Sevice Manager (BOSM)*

- a. Memonitor pencapaian rencana bisnis bank oleh groupnya.
- b. Mengevaluasi dan menyusun laporan pencapaian Rencana Bisnis Bank secara periodic setiap bulan.
- c. Mengembangkan prosedur atau cara khusus untuk mencapai Rencana Bisnis Bank jika belum tercapai.
- d. Memonitor pelaksanaan prosedur operasional manajemen resiko oleh bawahannya.
- e. Mengevaluasi pelaksanaan prosedur operasional manajemen resiko.

3. *Consumer Banking Relation Manager (CBRM)*

- a. Mengenal konsumen secara individu.⁴

⁴ Tomi, *Wawancara*, 02 Maret 2023, Pukul 09.00 Wib

- b. Menjaga relasi atau hubungan, baik itu intra-perusahaan atau pun interperusahaan.
- c. Membedakan konsumen, dengan mengetahui bahwa konsumen tersebut berbeda secara SDM.
- d. Berinteraksi dengan konsumen dan menyesuaikan kanperlakuan terhadap konsumen.

4. *Consumer Business Staff (CBS)*

- a. Melayani seluruh nasabah untuk berbagai kebutuhan seperti *funding, lending* dan deposit uang.
- b. Merekam semua transaksi yang terjadi dalam rekening nasabah baik berupa tabungan, pinjaman, maupun transaksi macet yang dimiliki nasabah juga akan terekam.

5. *Customer Sales Executive (CSE)*

- a. Bertanggung jawab terhadap promosi produk untuk mendukung tercapainya penjualan.
- b. Menyusun rencana kerja (proyeksi pencapaian, perencanaan penjualan, rencana produktifitas.
- c. Mengatur jadwal yang efektif demi tercapainya pertemuan dan negosiasi.
- d. Membuat daftar list seluruh klien dalam system informasi yang dibutuhkan.
- e. Kegiatan prospecting bersama kelompok atau individu.
- f. Kemampuan menjual dengan personal sales.

6. *Sales Force(SF)*

- a. Melakukan penjualan.
- b. Menjalin komunikasi yang baik dengan pelanggan.
- c. Menyediakan layanan pelanggan.

7. *Pawning Operasional*

Memastikan kelengkapan dokumen aplikasi gadai dan menindak lanjuti permohonan pembiayaan gadai sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

8. *Junior Account Maintain (JAM)*

- a. Melakukan tindak lanjut kenasabah untuk jadwal pembayaran yang jatuh tempo.
- b. Menjalin relasi yang baik dengan nasabah.
- c. Mengumpulkan data dan kelengkapan kontrak kerja, kerjasama dengan departemen sales.

9. *Teller*

- a. Melayani penarikan, transfer dan penyetoran uang dari pelanggan.
- b. Melakukan pemeriksaan kas dan menghitung transaksi harian menggunakan komputer, kalkulator, atau mesin penghitung.
- c. Pemeriksaan kas dan membayarkan penarikan uang nasabah setelah memverifikasi data, jumlah uang dan memastikan akun nasabah memiliki dana yang cukup untuk penarikan.

- d. Menerima cek dan uang tunai untuk deposit, memverifikasi jumlah dan periksa keakuratan slip setoran.⁵

10. *Customer Service*

- a. Memberikan pelayanan kepada nasabah berkaitan dengan pembukaan rekening tabungan, giro, pembukaan deposito, dan permohonan nasabah yang lainnya.
- b. Memberikan informasi se jelas mungkin mengenai berbagai produk dan jasa yang ingin diketahui dan diminati kepada nasabah atau calon nasabah.
- c. Menerima, melayani dan mengatasi permasalahan yang disampaikan oleh nasabah sehubungan dengan ketidakpuasan nasabah atas pelayanan yang diberikan kepada pihak nasabah.
- d. Memperkenalkan dan menawarkan produk dan jasa yang ada dan yang baru sesuai dengan keinginan dan kebutuhan nasabah.

11. *Security*

- a. Bertanggung jawab kepada kepala cabang dalam hal keamanan.
- b. Mengawasi dan menjaga keamanan dari kegiatan operasional kantor.
- c. Mengawal penyeteroran dan pengambilan uang dari kantor cabang pembantu.
- d. Selalu waspada terhadap kemungkinan terjadinya kejahatan yang dapat mengganggu kegiatan operasional.

⁵ Tomi, *Wawancara*, 02 Maret 2023, Pukul 09.00 Wib

12. *Office Boy*

- a. Menjaga kebersihan kantor secara keseluruhan.
- b. Membantu penyiapan arsip dan dokumen nasabah.
- c. Sewaktu-waktu bila dibutuhkan melakukan kegiatan pengiriman dokumen ke kantor cabang pembantu atau kantor lainnya.

13. *Driver*

- a. Menunjang kelancaran transportasi yang diperlukan kantor.
- b. Mengurus dan merawat mobil agar tetap bersih dan siap pakai.
- c. Melaporkan kerusakan kendaraan agar segera dilakukan perbaikan

F. Produk dan Jasa Bank

1. Penghimpunan Dana (*Funding*)

Bidang ini berfungsi untuk menghimpun dana-dana (*funding*) dari masyarakat. Dalam penghimpunan dana-dana tersebut BSI mengeluarkan produk yaitu:⁶

- a. Tabungan *Easy* wadiah dan Mudharabah

Tabungan *Easy* merupakan produk tabungan unggulan dari Bank BSI. Bagi nasabah tabungan ini akan mendapatkan fasilitas kartu atm dan layanan *mobile banking*. Tabungan *Easy* dibagi menjadi dua, yaitu *Easy* Wadiah dan *Easy* Mudharabah.

Adapun keunggulan dari *Easy* Wadiah:

- 1) Tidak akan dikenakan biaya administrasi bulanan.
- 2) Tarik tunai di seluruh ATM Bank Mandiri gratis.

⁶ Martha, Karyawan Bank Syariah Indonesia KCP Curup, *Berdasarkan Arsip*, Tanggal 02 Maret 2023, Pukul 15.00 Wib.

3) Transaksi di EDC Bank Mandiri, dan di EDC bank berjaringan Prima tidak dikenakan biaya administrasi.

4) Kartu ATM bisa digunakan di seluruh ATM BSI, Mandiri, Bersama, Prima, Link, dan mesin ATM berlogo VISA.

Sementara Easy Mudharabah menawarkan keunggulan:

(a) Tidak ada biaya tarik tunai di ATM BSI dan ATM Bank Mandiri.

(b) Biaya transaksi di seluruh EDC Bank Mandiri dan bank berjaringan Prima gratis.

(c) ATM bisa digunakan di seluruh ATM BSI, Mandiri, Bersama, Prima, Link, dan ATM Berlogo Visa.

(d) Mendapatkan bonus bagi hasil sebesar 8-13% dari total keuntungan pengelolaan dana nasabah.

b. TabunganKu

Sama dengan tabungan bank-bank lainnya, Bank BSI juga memiliki produk TabunganKu. Produk ini diluncurkan untuk nasabah perorangan dengan syarat yang mudah dan ringan. Kemudahan tersebut diharapkan mampu meningkatkan budaya menabung di semua kalangan masyarakat.

Setoran awal untuk membuka tabungan ini adalah Rp 20.000 untuk tabungan tanpa ATM, dan Rp 80.000 untuk tabungan dengan ATM. Keunggulan dari TabunganKu:

- 1) Syarat pembukaan yang mudah, cukup dengan KTP atau NPWP.
- 2) Mendapatkan fasilitas *e-banking* yang lengkap, mulai dari BSI *Mobile*, hingga *Internet Banking*.
- 3) Mendapatkan BSI Debit yang bisa sebagai ATM dan debit.
- 4) Bisa menyalurkan zakat dengan mudah.

c. BSI Giro

Tabungan Giro adalah produk tabungan untuk perorangan atau badan usaha dalam bentuk rupiah maupun mata uang asing. Tapi giro di Bank BSI hanya bisa menggunakan rupiah saja. Penarikan saldo dapat dilakukan kapan saja, namun harus selama jam kerja, dengan menggunakan cek, bilyet giro, maupun kartu debit.

Dana dalam Bank BSI Giro akan dikelola oleh Bank BSI dengan prinsip akad wadiah dengan perjanjian bonus sebesar 3% dari total keuntungan hasil pengelolaan dana. Untuk membuka tabungan ini nasabah harus melakukan setoran awal sebesar Rp 500.000 dan saldo minimal juga Rp 500.000.

Adapun keunggulan dari Bank BSI Giro:

- 1) Transaksi mudah dengan cek atau bilyet giro.
- 2) Mendapatkan bonus bulanan sesuai dengan kontrak dan kebijakan Bank BSI.

3) Mendapatkan laporan keuangan setiap bulannya⁷

d. Tabungan Pensiun

Sesuai dengan namanya, Tabungan Pensiun merupakan produk tabungan Bank Syariah Indonesia yang diperuntukan bagi nasabah perorangan untuk mempersiapkan masa tua mereka. Dana nasabah akan diserahkan ke Lembaga Pengelola Pensiun yang telah bekerjasama dengan Bank BSI.

Adapun kelebihan produk ini:

- 1) Syarat pembukaan rekening yang sangat mudah.
- 2) Mendapatkan fasilitas BSI *Mobile* dan internet *banking*.
- 3) Mendapatkan fasilitas BSI Debit *Co Branding Taspen* yang bisa dijadikan kartu ATM dan Debit.

e. Tabungan Mambrur

Tabungan ini berbentuk tabungan rupiah, yang dikhususkan untuk persiapan keberangkatan haji dan umroh nasabah. Jadi, misalnya kamu berniat untuk menunaikan ibadah di Tanah Suci, bisa buka tabungan ini biar uangnya tidak terpakai. Setoran awal untuk membuka Tabungan Mambrur terbilang ringan, cukup Rp 100.000 saja. Jika sudah terkumpul sampai Rp 25.100.000, akan didaftarkan ke Siskohat Kementerian Agama.

Keuntungan menjadi nasabah Tabungan Mambrur:

⁷ Martha, *Berdasarkan Arsip*, 02 Maret 2023, Pukul 15.00 Wib.

- 1) Apabila telah terdaftar nomor porsi, nasabah bisa menggunakan kartu ATM di *provider* VISA dan *Mastercard*.
- 2) Mendapat layanan *e-banking*, mulai dari *SMS banking*, *mobile banking*, dan *internet banking*.
- 3) Tidak ada biaya administrasi.
- 4) Mendapatkan kemudahan dalam mendapatkan porsi keberangkatan haji

2. Penyaluran Dana (*Financing*)

Bidang ini berfungsi untuk menyalurkan dana-dana yang telah diberikan oleh pihak ketiga atau dana-dana yang dihimpun oleh Bank dan disalurkan kembali kepada masyarakat melalui fasilitas kredit, seperti:⁸

- a. BSI KPR Sejahtera Fasilitas pembiayaan konsumtif untuk memenuhi kebutuhan hunian subsidi pemerintah dengan prinsip syariah. Keunggulan produk:
 - 1) Harga jual murah
 - 2) Angsuran tetap
 - 3) Sesuai prinsip syariah
- b. BSI KUR Kecil Fasilitas pembiayaan yang diperuntukan bagi Usaha Mikro, Kecil dan Menengah untuk memenuhi kebutuhan modal kerja dan investasi dengan plafond diatas Rp 50 Juta s.d Rp 500 Juta Keunggulan Produk:

⁸ Martha, *Berdasarkan Arsip*, 02 Maret 2023, Pukul 15.30 Wib.

- 1) Proses mudah dan cepat
 - 2) Bebas biaya provisi dan administrasi
 - 3) Berbagai skema sesuai dengan kebutuhan produktif nasabah
 - 4) Asngsuran ringan
- c. BSI KUR Mikro Fasilitas pembiayaan yang diperuntukan bagi Usaha Mikro, Kecil dan Menengah untuk memenuhi kebutuhan modal kerja dan investasi dengan plafond diatas Rp 10 Juta s.d Rp 50 Juta

Keunggulan Produk:

- 1) Proses mudah dan cepat
 - 2) Bebas biaya provisi dan administrasi
 - 3) Berbagai skema sesuai dengan kebutuhan produktif nasabah
 - 4) Angsuran ringan
- d. BSI Super Mikro Fasilitas pembiayaan yang diperuntukan bagi Usaha Mikro, Kecil dan Menengah untuk memenuhi kebutuhan modal kerja dan investasi dengan plafond s.d Rp 10 Juta

Keunggulan Produk:

- 1) Proses mudah dan cepat
- 2) Bebas biaya provisi dan administrasi
- 3) Berbagai skema sesuai dengan kebutuhan produktif nasabah
- 4) Angsuran ringan

3. Pelayanan Jasa (*Service*)

Disamping BSI mengeluarkan produk penghimpun dana dan penyalur dana, Bank Syariah Indonesia (BSI) juga mengeluarkan produk jasa-jasa perbankan, seperti:⁹

a. *BSI Private*

Merupakan Layanan eksklusif dengan fasilitas istimewa dari Bank Syariah Indonesia yang dibuat kepada nasabah perorangan yang memiliki saldo akumulatif minimal sebesar Rp 5 Miliar.

b. *Safe Deposit Box (SDB)*

Merupakan suatu wadah harta atau surat berharga, yang ditempatkan pada suatu ruang khazanah yang dirancang secara khusus dari bahan baja yang kokoh, tahan bongkar dan tahan api untuk menjaga keamanan barang yang disimpan dan kenyamanan penggunaannya.

c. *BSI Prioritas*

Merupakan Layanan eksklusif dengan fasilitas istimewa dari Bank Syariah Indonesia kepada nasabah perorangan terpilih.

⁹ Martha, *Berdasarkan Arsip*, 02 Maret 2023, Pukul 16.00 Wib.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Uji Intrumen

1. Uji Validitas

Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan analisis SPSS 22, yang menghitung koefisien korelasi antara skor masing-masing item dengan skor totalnya yakni menggunakan prosedur pearson product moment correlation. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel, untuk degree of freedom (df)= $n-2$ dalam hal ini n adalah jumlah sampel dalam penelitian. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 20 responden. Maka hasil r hitung di bandingkan dengan r tabel dimana (df) = $n - 2$ dengan sig 5%. Maka (df) = $20-2 = 18$, didapat r tabel sebesar 0,443. Jika r hitung $>$ r tabel maka suatu pernyataan di nyatakan valid dan sebaliknya. Uji validitas menggunakan rumus kolerasi product moment. Berikut hasil dari pengujian validitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Table 4.1 Uji Variabel X1 (*Hard Skill*)

No Soal	r hitung	r tabel	Status
P1	0,602	0,443	<i>Valid</i>
P2	0,831	0,443	<i>Valid</i>
P3	0,919	0,443	<i>Valid</i>
P4	0,831	0,443	<i>Valid</i>

P5	0,774	0,443	<i>Valid</i>
P6	0,832	0,443	<i>Valid</i>

(Sumber: Data primer diolah 2023)

Berdasarkan tabel 4.1 menunjukkan bahwa semua pertanyaan valid karena nilai r hitung $>$ r tabel 0,443. Maka item pertanyaan ini layak untuk kuesioner dan mampu mengungkapkan sesuatu yang diukur dalam penelitian.

Tabel 4.2 : Uji Variabel X2 (Soft Skill)

No Soal	r hitung	r tabel	Status
P1	0,704	0,443	<i>Valid</i>
P2	0,878	0,443	<i>Valid</i>
P3	0,704	0,443	<i>Valid</i>
P4	0,734	0,443	<i>Valid</i>
P5	0,878	0,443	<i>Valid</i>
P6	0,844	0,443	<i>Valid</i>
P7	0,765	0,443	<i>Valid</i>
P8	0,683	0,443	<i>Valid</i>
P9	0,844	0,443	<i>Valid</i>
P10	0,765	0,443	<i>Valid</i>

(Sumber: Data primer diolah 2023)

Berdasarkan pada Tabel 4.2 di atas menunjukkan bahwa seluruh pernyataan dalam variabel *independen Soft Skill (X2)* adalah valid.

Hal ini terlihat bahwa nilai nilai r hitung setiap item pernyataan lebih besar dari nilai r tabel dengan nilai r tabel 0,443.

Tabel 4.3 : Uji Variabel Y (Kinerja Karyawan)

No Soal	r hitung	r tabel	Status
P1	0,953	0,443	<i>Valid</i>
P2	0,887	0,443	<i>Valid</i>
P3	0,887	0,443	<i>Valid</i>
P4	0,919	0,443	<i>Valid</i>
P5	0,953	0,443	<i>Valid</i>
P6	0,953	0,443	<i>Valid</i>
P7	0,709	0,443	<i>Valid</i>
P8	0,953	0,443	<i>Valid</i>
P9	0,853	0,443	<i>Valid</i>
P10	0,866	0,443	<i>Valid</i>

(Sumber: Data primer diolah 2023)

Berdasarkan tabel 4.3 di atas menunjukkan bahwa seluruh pernyataan dalam variabel *independen* kinerja karyawan (Y) adalah valid. Hal ini terlihat bahwa nilai r hitung setiap item pernyataan lebih besar dari nilai r tabel dengan nilai r tabel 0,443.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan ketepatan atau *consistency* atau dapat dipercaya. Artinya instrument yang akan digunakan dalam penelitian tersebut akan memberikan hasil yang sama meskipun diulang-ulang

dan dilakukan oleh siapa dan kapan saja. Hasil reliabilitas ini memperlihatkan ketepatan instrument yang dinyatakan reliabel. Jika nilai (Cronbach Alpha > 0,60) maka suatu variabel dikatakan reliabel. Uji reliabilitas instrumen dilakukan dengan rumus alpha Cronbach.¹ Berikut hasil dari pengujian reliabilitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.4 : Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Nilai cronbach alpha	Keputusan
1	<i>Hard Skill (X1)</i>	0,796	<i>Reliabel</i>
2	<i>Soft Skill (X2)</i>	0,779	<i>Reliabel</i>
3	Kinerja Karyawan (Y)	0,787	<i>Reliabel</i>

(Sumber: Data primer diolah 2023)

Tabel 4.4 menunjukkan nilai cronbach's alpha atas variabel *hard skill* 0,796, *soft skill* 0,779, kinerja karyawan 0,787. dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pertanyaan dalam kuesioner ini reliable karena mempunyai nilai *cronbach's alpha* lebih dari 0,60. Maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini reliabel dan kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini dikatakan cukup baik.

¹ Sujarweni, *Metode Penelitian Bisnis Ekonomi*, (Yogyakarta: Pustaka Baru Press, 2015), hlm. 110

B. Uji asumsi klasik

1. Normalitas

Uji normalitas merupakan kegiatan yang digunakan untuk menguji data variabel bebas pada variabel terikat apakah mengikuti distribusi normal atau tidak pada persamaan regresi yang dihasilkan. Berdasarkan hasil dari tabel *One sample Kolmogrov-smirnov* diperoleh angka probabilitas atau *Asymp Sig. (2-tailed)*. Nilai ini dibandingkan dengan 0,05 atau menggunakan taraf signifikansi 5%.²

Dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas, menggunakan pedoman sebagai berikut :

- a. Nilai Sig. atau signifikansi atau nilai probabilitas $< 0,05$, maka distribusi data adalah tidak normal.
- b. Nilai Sig. atau signifikansi atau nilai probabilitas $> 0,05$, maka distribusi data adalah normal.

Tabel 4.5 : Hasil Kolmogorov-Smirnov Test One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		20
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.49042707
Most Extreme Differences	Absolute	.139
	Positive	.074
	Negative	-.139
Test Statistic		.139
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

² Suhadi Dan Siti Mudrika Zein, *Path Analysis Faktor Dominan Penentu Rasa Percaya Diri Teori Dan Riset*, (Malang: CV. Literasi Nusantara Abadi, 2022), hlm. 71

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

(Sumber: Data primer diolah 2023)

Melihat pada tabel 4.5 data dalam penelitian ini memiliki nilai signifikansi lebih dari 0,200 ($0,200 > 0,05$) Artinya, data dalam penelitian ini merupakan data yang terdistribusi normal.

2. Uji Multikolonieritas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Terjadinya multikolinieritas dilakukan dengan melihat apakah nilai Variance Inflation Factor (VIF) < 10 , maka tidak terjadi multikolinearitas. Berikut adalah hasil pengujian dengan uji multikolinieritas:

Tabel 4.6 : Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta				
1 (Constant)	-5.804	15.504		-.374	.713		
Hard Skill	.851	.386	.413	2.202	.042	1.000	1.000
Soft Skill	.607	.237	.480	2.561	.020	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

(Sumber: Data primer diolah 2023)

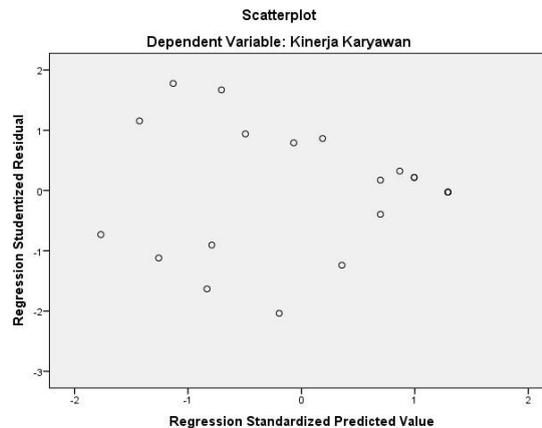
Hasil tabel 4.6 di atas perhitungan nilai variance Inflation factor (VIF) menunjukkan VIF *hard skill* sebesar 1.000, VIF *soft skill* sebesar 1.000. Ini menunjukkan tidak ada satu variabel independen pun yang

memiliki nilai VIF lebih dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antara variabel *independen* dalam model regresi. Hasil perhitungan juga menunjukkan nilai tolerance masing-masing variabel yaitu *hard skill* 1.000 *soft skill* 1.000. Ini berarti menunjukkan tidak ada variabel independen yang memiliki nilai tolerance kurang dari 0,10. Maka menurut nilai tolerance tidak terjadi multikolinieritas dalam model regresi.

3. Heteroskedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heterokedastisitas.

Dalam penelitian ini cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heterokedastisitas dengan melakukan uji scatter plot, uji heterokedastisitas dengan menggunakan uji. Dalam pengambilan keputusan dalam uji heteroskedaktitas grafik scatter plot yaitu jika terdapat pada pola yang teratur pada grafik, maka dapat disimpulkan bahwa telah terjadi heteroskedaktistas. Berikut ini adalah hasil uji heteroskedaktitas.



Gambar 4.1 *Scatter Plot*

Berdasarkan gambar 4.1 terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak baik di atas maupun di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y. Hasil tersebut menunjukkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi. Dengan kata lain model regresi ini layak dipakai untuk variabel *hard skill*, *soft skill* terhadap kinerja karyawan.

C. Analisis regresi linear berganda

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis regresi linier berganda. Analisis ini berguna untuk mengetahui pengaruh antar variabel terikat atau dependen terhadap variabel bebas atau independen. Analisis ini juga untuk mengetahui variabel manakah yang paling berpengaruh diantara variabel-variabel lain, dimana variabel yang digunakan dalam penelitian ini lebih dari satu. Untuk menentukan persamaan regresi maka dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.7 Hasil Regresi Linier Berganda

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
Model	B	Std. Error	Beta	T		
1 (Constant)	-5.804	15.504		-.374	.713	
Hard Skill	.851	.386	.413	2.202	.042	
Soft Skill	.607	.237	.480	2.561	.020	

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

(Sumber: Data primer diolah 2023)

Berdasarkan tabel 4.7 diatas dapat diperoleh persamaan linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 5,804 + 0,851(X_1) + 0,607(X_2) + \varepsilon$$

Dimana:

Y = Kinerja Karyawan

X1 = *Hard Skill*

X2 = *Soft Skill*

- Nilai konstanta (a) adalah menunjukkan besarnya nilai kinerja karyawan (Y). Hal ini menyatakan bahwa jika tidak ada variabel *hard skill* dan *soft skill* maka nilai variabel kinerja karyawan 5,804
- Koefisien regresi variabel *hard skill* sebesar 0,851 maka menyatakan bahwa adanya pengaruh antara *hard skill* dengan *soft skill* jika semakin baik *hard skill* maka kinerja karyawan akan meningkat positif.
- Koefisien regresi variabel *soft skill* (X2) sebesar 0,607 maka menyatakan bahwa adanya pengaruh antara *soft skill* terhadap kinerja

karyawan, jika semakin baik *soft skill* maka kinerja karyawan akan meningkat positif.

D. Uji Hipotesis

1. Uji statistik t

Uji parsial merupakan pengujian yang dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh satu variabel *independen* (X1) *Hard Skill* dan (X2) *Soft Skill* secara individual dalam menerangkan variabel *dependen* (Y) Kinerja Karyawan.

Pengujian ini menggunakan *output* dari tabel *coefficients* dengan 65 dasar pengambilan keputusan terhadap uji t ialah, jika nilai sig < 0.05 atau > maka terdapat pengaruh dari variabel *independen* terhadap variabel *dependen* atau hipotesis diterima, namun jika nilai sig > 0.05 atau < maka tidak ada pengaruh variabel *independen* terhadap variabel *dependen* atau hipotesis ditolak. Hasil uji t dalam penelitian ini ditunjukkan dalam tabel 4.8 berikut ini:

Tabel 4.8 : Uji t/Uji parsial

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	
1	(Constant)	-5.804	15.504		-.374	.713
	Hard Skill	.851	.386	.413	2.202	.042
	Soft Skill	.607	.237	.480	2.561	.020

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

(Sumber: Data primer diolah 2023)

Melihat *output* SPSS pada tabel 4.8 koefisien pada uji-t diatas dan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} sebesar 2,120 yang diperoleh dari tabel t dengan $t = n - k - 1$ (20-3-1) yaitu 16 dan alpha 0,05. Berikut pembahasan dari uji parsial antara dimensi *hard skill*, *soft skill* terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia KCP Curup.

Pengujian Hipotesis 1:

Berdasarkan hasil uji hipotesis t untuk variabel *hard skill* (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) menunjukkan t hitung lebih besar dari t tabel ($2.202 > 2,120$). Nilai t positif menunjukkan bahwa variabel X1 memiliki hubungan yang searah dengan Y. maka disimpulkan yang diambil adalah *hard skill* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia KCP Curup.

Pengujian Hipotesis 2:

Berdasarkan hasil uji hipotesis t untuk variabel *soft skill* terhadap kinerja karyawan t hitung lebih besar dari t tabel ($2.561 > 2,120$). Nilai t positif menunjukkan bahwa variabel (X2) memiliki hubungan yang searah dengan Y. Maka kesimpulan yang diambil adalah *soft skill* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia KCP Curup.

2. Uji statistik f

Uji simultan atau disebut juga sebagai uji anova merupakan pengujian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel *independen hard skill* dan *soft skill* secara simultan atau bersamaan

terhadap kinerja karyawan. Pengujian ini menggunakan output dari tabel anova dengan dasar pengambilan keputusan yaitu jika nilai sig. < 0.05 atau $f_{hitung} > f_{tabel}$ maka variabel (X1) *hard skill* dan (X2) *soft skill* secara simultan berpengaruh terhadap variabel (Y) kinerja karyawan.

Tabel 4.9 : Uji f/Uji simultan

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	155.321	2	77.661	5.703	.013 ^b
	Residual	231.479	17	13.616		
	Total	386.800	19			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Soft Skill, Hard Skill

(Sumber: Data primer diolah 2023)

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh f hitung sebesar 5,703 Untuk menentukan digunakan lampiran statistika tabel f , dengan menggunakan tingkat signifikansi 0,05, dengan $f(n-k)$ atau $20-3 = 17$. Maka didapatkan hasil f tabel sebesar 3, 197. Hal ini mengartikan bahwa nilai f hitung > f tabel, yaitu $5.703 > 3,197$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel *independen* yaitu *hard skill*, *soft skill* secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel *dependen* yaitu kinerja karyawan.

3. Koefisien determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi merupakan pengujian yang dilakukan dengan tujuan mengetahui pengaruh yang diberikan oleh variabel *independen* (X1) *hard skill* dan (X2) *soft skill* terhadap variabel *dependen* (Y) kinerja karyawan. Hal ini untuk memprediksi atau

melihat seberapa besar pengaruh yang diberikan variabel independen terhadap variabel dependen dalam penelitian.

Pengujian koefisien determinasi dilakukan dengan ketentuan semakin tinggi nilai koefisien determinasi akan semakin baik kemampuan variabel independen dalam menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel dependen. Pengujian ini menggunakan output data pada tabel *Model Summary*, seperti yang terlihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4.10 : Uji Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.634 ^a	.402	.331	3.690

a. Predictors: (Constant), Soft skill, Hard Skill

(Sumber: Data primer diolah 2023)

Dari hasil *hard skill* dan *soft skill* terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia KCP Curup, pada tabel menunjukkan nilai koefisien determinasi (*R square*) sebesar 0,402. Hal ini *hard skill* (X1) dan *soft skill* (X2) mempunyai kontribusi secara bersama-sama sebesar 40,2% terhadap variabel terikat (Y) kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia KCP Curup, sedangkan sisanya sebesar 59,8% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian.

E. Pembahasan

Penelitian ini dilakukan dengan mengangkat dua variabel bebas yaitu *Hard Skill* (X1), *Soft Skill* (X2) dan variabel terikat kinerja karyawan (Y). dalam penelitian ini memiliki populasi 24 karyawan

dengan sampel sebanyak 20 karyawan dan taraf kesalahan sebesar 5%, dengan penelitian:

1. Pengaruh *hard skill* terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia KCP Curup.

Menurut Robin *hard skill* merupakan kemampuan intelektual yang dibutuhkan untuk menentukan berbagai aktivitas mental untuk berpikir, menalar dan memecahkan masalah.³ Sebagaimana telah dijelaskan bahwa *hard skill* sangat penting untuk dimiliki setiap orang yang, terlebih ketika orang tersebut memasuki dunia kerja. *Hard skill* sendiri berorientasi pada pengembangan IQ atau *intelligence Quotient* dimana berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa kemampuan ini merupakan sebuah penguasaan ilmu pengetahuan, teknologi, maupun keterampilan teknik dalam mengembangkan IQ atau *intelligence Quotient* yang berhubungan dengan bidang yang ditekuninya.

Berdasarkan hasil analisis data diperoleh nilai koefisien variabel (X1) dan nilai t hitung > t tabel yaitu $2.202 > 2,120$ dengan tingkat signifikansi $0,042 < 0,05$. Dapat dikatakan bahwa hubungan *hard skill* dengan kinerja karyawan berarah positif sehingga apabila terjadi peningkatan *hard skill* akan menambah kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia KCP Curup. Oleh karena itu, hipotesis penelitian diterima.

³ Deswarta, *Pengaruh Soft Skill, Hard Skill dan Motivasi Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau Dimasa Endemi Covid 19*, (Riau: Jurnal Management Studies And Entrepreneurship, 2023), Vol 4, No 1, hlm. 366

2. Pengaruh *soft skill* terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia KCP Curup.

Menurut Coates *soft skill* merupakan *intra-personalitas* adalah keterampilan yang dimiliki seseorang dalam mengatur dirinya sendiri seperti: manajemen waktu, manajemen stress, manajemen perubahan, karakter transformasi, berpikir kreatif, memiliki tujuan acuan yang positif, dan teknik belajar yang cepat.⁴ Oleh karena itu *soft skill* suatu hal penting yang harus dikembangkan didalam kehidupan ataupun dalam dunia kerja. Kemampuan ini lebih cenderung kepada kemampuan komunikasi, karakteristik seseorang, kecerdasan sosial yang melekat, serta kemampuan beradaptasi dengan baik didalam kehidupan maupun dunia kerja. Keahlian ini menunjukkan bagaimana seseorang dapat berinteraksi dan bersosialisasi dengan orang lain dalam dunia kerja.

Berdasarkan hasil analisis data diperoleh nilai koefisien variabel (X1) dan nilai t hitung > t tabel yaitu $2.561 > 2,120$ dengan tingkat signifikansi 0,020. Dapat dikatakan bahwa hubungan *soft skill* dengan kinerja karyawan berarah positif sehingga apabila terjadi peningkatan *soft skill* akan menambah kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia KCP Curup. Oleh karena itu, hipotesis penelitian diterima.

⁴⁴ Sutardi, *Strategi Pembelajaran dalam Implementasi Kurikulum Berbasis Soft Skill*, (Yogyakarta: Deepublish, 2016), hlm. 58-59

3. Pengaruh *hard skill*, *soft skill* terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia KCP Curup

Menurut Edy Sutrisno dalam mencapai tujuan yang sudah ditetapkan organisasi maka aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerja sama adalah hasil kerja yang merupakan pengertian kinerja.⁵

Berdasarkan hasil analisis data menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan dari variabel *hard skill*, *soft skill* terhadap kinerja karyawan. Dapat diketahui f hitung sebesar 5,703 lebih besar dari pada F tabel 3, 197 dengan tingkat signifikansi $0,013 < 0,05$. Oleh karena itu tingkat probabilitas jauh lebih kecil dari 0,05 dengan menggunakan taraf signifikansi 5% atau 0,05. Ada pengaruh yang signifikan secara bersama-sama dari *hard skill*, *soft skill* terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia KCP Curup.

Kemudian dari hasil uji koefisien determinasi (R^2) menunjukkan bahwa nilai *R-Square* sebesar 0,402. Hal ini *hard skill* (X_1) dan *soft skill* (X_2) mempunyai kontribusi secara bersama-sama sebesar 40,2% terhadap variabel *dependen* (Y) yaitu kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia KCP Curup. sedangkan sisanya 59,8% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model atau tidak digunakan dalam penelitian ini. Sehingga dapat diketahui bahwa kedua variabel *independen* yaitu *hard skill*, *soft skill* berpengaruh terhadap variabel *dependen* yaitu kinerja karyawan.

⁵ Novia Ruth Silaen, *Kinerja Karyawan*, (Bandung: Widina Bhakti Persada, 2021), hlm. 2

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai pengaruh *hard skill, soft skill* terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia KCP Curup serta didukung teori-teori yang melandasi pada bab-bab sebelumnya, maka penulis mengambil kesimpulan bahwa :

1. *Hard skill* berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia KCP Curup. Pengaruh yang diberikan variabel *hard skill* (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah signifikan hal ini dapat dilihat dari nilai t_{hitung} 2.202 lebih besar dari t_{tabel} 2, 120 serta nilai sig yang diperoleh yaitu 0,042 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semakin menguasai kemampuan *hard skill* maka semakin bagus juga kinerja karyawan yang diberikan kepada perusahaan.
2. *Soft skill* berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah Indonesia KCP Curup. Pengaruh yang diberikan variabel *soft skill* (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah signifikan hal ini dapat dilihat dari nilai t_{hitung} 2.561 lebih besar dari t_{tabel} 2,120 serta nilai sig yang diperoleh yaitu 0,020 lebih kecil 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semakin menguasai kemampuan *soft skill* yang dimiliki seseorang karyawan maka semakin bagus juga kinerja karyawan yang diberikan kepada perusahaan.

3. *Hard skill* dan *soft skill* berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Indonesia KCP Curup. Pengaruh yang diberikan variabel *hard skill* (X_1) *soft skill* (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) adalah signifikan hal ini dapat dilihat dari nilai f_{hitung} sebesar 5,703 lebih besar dari f_{tabel} 3,197 dengan probabilitas alpha 0,013 ($sig.<0,05$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi kemampuan *hard skill* dan semakin menguasai kemampuan *soft skill* yang dimiliki seseorang karyawan maka semakin bagus juga kinerja karyawan yang diberikan kepada perusahaan.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka penulis memberikan beberapa saran yang mungkin bermanfaat yaitu:

1. Bagi peneliti selanjutnya

Bagi peneliti yang akan datang bisa menggunakan cakupan lebih luas dan menggunakan variabel masing-masing sebagai subjek penelitian selanjutnya supaya menemukan hal-hal baru yang berkaitan dengan *hard skill*, *soft skill* Khusus nya kinerja karyawan dan penelitian ini dan juga diharapkan agar dapat melanjutkan penelitian, tidak hanya pada faktor-faktor ini saja tetapi dapat menganalisis pengaruh dari faktor lain seperti pengalaman kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja, iklim kerja dan faktor lain yang sesuai.

2. Bagi Akademik

Semoga penelitian ini dapat dijadikan bahan referensi dan pengembangan ilmu bagi pihak kampus, sebagai bahan acuan penelitian yang akan datang selain buku dan jurnal yang ada.

3. Bagi Peneliti Praktis

Bagi lembaga keuangan syariah khususnya Bank Syariah Indonesia KCP Curup harus terus meningkatkan kualitas SDM yang baik dan didukung oleh kinerja karyawan yang tinggi agar dapat membawa perusahaan ke pintu gerbang kesuksesan dan mencapai visi dari Bank Syariah Indonesia itu sendiri, karena kemampuan SDM yang dimiliki sangat menentukan citra yang baik bagi perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

BUKU

- Amrudin, 2022, *Metodologi Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif*, Bandung: CV. Media SAINS Indonesia
- Darmawan, Deni, 2013, *Metode Penelitian Kuantitatif*, Pt Remaja Rosdakarya
- Duli Nikolaus, 2019, *Metodologi Penelitian Kuantitatif: Beberapa Konsep Dasar Untuk Penulisan Skripsi & Analisis Data Dengan Jelas*, Yogyakarta : CV Budi Utama
- Hatta Herman at.all, 2023, *Model-Model Pelatihan Dan Pengembangan SDM*, (Bandung: Widina Bhakti Persada
- Husaini Fira, 2020, *Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif*, Yogyakarta: Anak Hebat Indonesia
- Kristanti Desi, 2019, *Kiat-Kiat Merangsang Kinerja Karyawan Bagian Produksi*, Surabaya: Media Sahabat Cendikia
- Kurniawan Arief Adhy, 2021, *Pengantar Statistic*, Jawa Tengah: CV. Zt Corpora
- Liliwari Alo, 2015, *Komunikasi Antar-Personal*, Jakarta: PT Adhitya Andrebina Agung
- Liliwari Alo, 2015, *Komunikasi Antar-Personal*, Jakarta: PT Adhitya Andrebina Agung
- Samsu, 2017, *Teori Dan Aplikasi Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, Mixed Methods, Serta Research & Development*, Jambi: Pustaka
- Santoso Herry, 2021, *One Second Faster Menjadi Yang Terbaik Dalam Kompetisi Kehidupan*, Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama
- Silaen Novia Ruth, 2021, *Kinerja Karyawan*, Bandung: Widina Bhakti Persada
- Siti Mudrika Zein Dan Suhadi, 2022, *Path Analysis Faktor Dominan Penentu Rasa Percaya Diri Teori Dan Riset*, Malang: CV. Literasi Nusantara Abadi
- Sudarsono Heri, 2017, *Bank Lembaga Keuangan Syariah Deskripsi dan Hustari, 4 ed*, Yogyakarta: Ekonisia

- Sugiyono, 2016, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*, Bandung:alfabeta
- Sugiyono, 2017, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*, Bandung : Alfabeta CV
- Sugiyono, 2019, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung : Alfabeta CV
- Sujarweni V. Wiratna, 2021, *Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi*, Yogyakarta: Pustaka Baru Press
- Sujarweni, 2015, *Metodologi Penelitian Bisnis Ekonomi*, Yogyakarta: Pustaka Baru Press
- Sutardi, 2016, *Strategi Pembelajaran dalam Implementasi Kurikulum Berbasis Soft Skill*, Yogyakarta: Deepublish

JURNAL

- Ratna Kasni Yuniendel, 2018, Kontribusi Soft Skill Dan Hard Skill Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru PAI Di Sekolah Dan Madrasah, UIN Imam Bonjol: Jurnal Pendidikan Islam, Vol. 1, No. 1 hlm. 52
- Anwar Chairil, 2019, *Implimentasi Soft Skill Dan Etos Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PT. Surya Indo Plastik Sidoarjo*, Sidoarjo: Jurnal Ekonomi Bisnis, Vol. 5 No. 2
- Deswarta, 2023, *Pengaruh Soft Skill, Hard Skill dan Motivasi Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Islam Riau Dimasa Endemi Covid 19*, Riau: Jurnal Management Studies And Entrepreneurship, Vol 4, No 1
- Husain Bachtiar Arifudin, 2022, *Analisis Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Efektivitas Kinerja Karyawan Pada PT. Nusalima Kelola Sarana Tangerang Selatan*, Banten: Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan, Vol 5, No 1
- Irawati S. Anugrahini, 2020, *Pengaruh Soft skill Dan Hard skill Terhadap Kinerja Pada PT Cahaya Indah Madya Pratama Lamongan*, Madura: jurnal Eco-Entrepreneurship, Vol 6, No 1
- Sari Ayu Dia Puspita, 2022, *Kajian Kompetensi Hard Skill Dalam Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Secretariat Daerah Provinsi Sulawesi Utara*, Manado: Jurnal MABP, Vol. 4 No. 2

Sismanto Adi, 2023, *Pengaruh Soff Skill, Hard Skill Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rbtv Kota Bengkulu*, Bengkulu: Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains, Vol. 4 No. 1

Wardani Nila Ayu, 2022, *Pengaruh Kompetensi, Budaya Organisasi, Soff Skill Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Di PT Bank Sumut Pusat Medan*, Medan: Jurnal Ekonomi Bisnis Digital, Vol. 1 No. 2

Yulianti Prima, 2020, *Evaluasi Kinerja Karyawan Bank Rakyat Indonesia Syariah Cabang Padang*, Padang: Jurnal Menara Ilmu, Vol. XIV No. 02

SKRIPSI

Anwar Chairil, 2019, *Implimentasi Soft Skill Dan Etos Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PT. Surya Indo Plastik Sidoarjo*, Universitas Nahdlatul Ulama Sidoarjo

Azhar Nanda Silviana, 2020, *Keterampilan Teknis, Keterampilan Non Teknis Dan Pengalaman Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan*, Bandung: Universitas Komputer Indonesia

Cahyanti Ni Luhevikmega, 2022, *Pengaruh Hard Skill Dan Soft Skill Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Dedary Kriyamaha Ubud, Banjar*, Universitas Hindu Indonesia

Efendi Ninda Awil Daini, 2021, *Pengaruh Soft Skills Dan Motivasi Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Untuk Bekerja Di Bank Syariah*, Medan: UIN Sumatera Utara

Haerunnisa, 2019, *Pengaruh Hard Skill Dan Soft Skill Terhadap Minat Berkerja*, Universitas IAIN Parepare,

Hardi Fhalina Lisdiana, 2019, *Pengaruh Hard Skill Dan Soft Skill Terhadap Kinerja Karyawan Pada Sentra Industri Boneka Di Sukamulya Bandung*, Bandung: Unpas

Mardin Muh Risaldi, 2021, *Pengaruh Soff Skill Dan Hard Skill Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Tingkat Akhir Prodi Perbankan Syariah IAIN Palopo* Universitas IAIN Palopo

Vanesya Veronica, 2022, *Pengaruh Hard Skill Dan Soft Skill Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Quty Karunia Purwakarta*, Universitas Pasundan,

L

A

M

P

I

R

A

N



BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL SKRIPSI
 Nomor : /In.34/FS.02/PP.00.9/02/2023

Pada hari ini Pabu Tanggal 1 Bulan Maret Tahun 2023 telah dilaksanakan Seminar Proposal Skripsi atas :

Nama : Ref. Haleng
 Prodi / Fakultas : Perbankan Syariah / Syari'ah & Ekonomi Islam
 Judul : Pengaruh promosi jabatan : pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan di bank syariah Indonesia kantor cabang perbankan Curup kab. Kujang Lebong (Studi kasus pada karyawan Bank Syariah Indonesia ke Curup)

Dengan Petugas Seminar Proposal Skripsi sebagai berikut :

Moderator : Hikmahul Nuri

Calon Pembimbing I : Pahman Arifin, ME
 Calon Pembimbing II : Citra Puspa Permata, S.E., M.Ak.

Berdasarkan analisis kedua calon pembimbing serta masukan audiens, maka diperoleh hasil sebagai berikut :

1. Bagian promosi jabatan yang kurang tepat diganti
2. Variabel / indikator, soal, skil ditambah
3.
4.
5.

Dengan berbagai catatan tersebut di atas, maka judul proposal ini dinyatakan Layak / Tidak Layak untuk diteruskan dalam rangka penggarapan penelitian skripsi. Kepada saudara presenter yang proposalnya dinyatakan layak dengan berbagai catatan, wajib melakukan perbaikan berdasarkan konsultasi dengan kedua calon pembimbing paling lambat 14 hari setelah seminar ini, yaitu pada tanggal 15 bulan Maret tahun 2023, apabila sampai pada tanggal tersebut saudara tidak dapat menyelesaikan perbaikan, maka hak saudara atas judul proposal dinyatakan gugur.

Demikian agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Moderator
Hikmahul Nuri

Curup, 1 Maret 2023

Calon Pembimbing I
Pahman Arifin, ME
 NIP.

Calon Pembimbing II
Citra Puspa Permata, M.Ak.
 NIP. 195307102020122009

NB : Hasil berita acara yang sudah ditandatangani oleh kedua calon pembimbing silahkan difotocopy sebagai arsip peserta dan yang asli diserahkan ke Fakultas Syari'ah & Ekonomi Islam / Pengawas untuk penerbitan SK Pembimbing Skripsi dengan melampirkan perbaikan skripsi BAB I yang sudah disetujui / ACC oleh kedua calon pembimbing.



SURAT KEPUTUSAN
DEKAN FAKULTAS SYARIAH DAN EKONOMI ISLAM
Nomor 191./In.34/FS/PP.00.9/03/2023

Tentang
PENUNJUKAN PEMBIMBING I DAN PEMBIMBING II
PENULISAN SKRIPSI

DEKAN FAKULTAS SYARIAH DAN EKONOMI ISLAM INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI CURUP

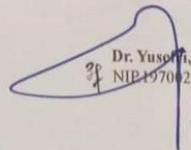
- Menimbang : 1. Bahwa untuk kelancaran penulisan skripsi mahasiswa perlu ditunjuk dosen pembimbing I dan II yang bertanggung jawab dalam penyelesaian penulisan yang dimaksud;
2. Bahwa saudara yang namanya tercantum dalam surat keputusan ini dipandang cakap dan mampu serta memenuhi syarat untuk diserahkan tugas tersebut.
- Mengingat : 1. Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional;
2. Undang-undang Nomor 12 Tahun 2012 tentang Pendidikan Tinggi;
3. Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen;
4. Peraturan pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan;
5. Peraturan pemerintah Nomor 4 Tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi;
6. Peraturan Presiden Nomor 24 Tahun 2018 tentang IAIN Curup;
7. Keputusan Menteri Agama RI Nomor: 019558/B.II/3/2022, tanggal 18 April 2022 tentang Pengangkatan Rektor Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Curup Periode 2022-2026;
8. Surat Keputusan Rektor IAIN Curup Atas nama Menteri Agama RI Nomor: 0318/In.34/2/KP.07.6/05/2022 tentang Pengangkatan Dekan Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Curup.

MEMUTUSKAN

- Menetapkan
Pertama : Menunjuk saudara:
1. Rahman Arifin, M.E NIP. 198812212019031009
2. Citra Puspa Permata, SE, M.Ak NIP. 199307102020122004
- Dosen Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Curup masing-masing sebagai Pembimbing I dan Pembimbing II dalam penulisan skripsi mahasiswa:
- NAMA : Refi Halensi
NIM : 19631080
PRODI/FAKULTAS : Perbankan Syari'ah (PS)/Syari'ah dan Ekonomi Islam
JUDUL SKRIPSI : Pengaruh hard skill, soft skill terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah Indonesia KCP Curup kab. Rejang Lebong
- Kedua : Kepada yang bersangkutan diberi honorarium sesuai dengan peraturan yang berlaku;
Ketiga : Keputusan ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan dan berakhir setelah skripsi tersebut dinyatakan sah oleh IAIN Curup atau masa bimbingan telah mencapai satu tahun sejak SK ini ditetapkan;
Keempat : Ujian skripsi dilakukan setelah melaksanakan proses bimbingan minimal tiga bulan semenjak SK ini ditetapkan
Kelima : Segala sesuatu akan diubah sebagaimana mestinya apabila dikemudian hari terdapat kekeliruan dan kesalahan.
Keenam : Surat Keputusan ini disampaikan kepada yang bersangkutan untuk diketahui dan dilaksanakan.

Ditetapkan di : Curup
Pada tanggal : 15 Maret 2023

Dekan,


Dr. Yusufi, M.Ag
NIP.197012021998031007

- Tembusan :
1. Ka.Biro AU, AK IAIN Curup
 2. Pembimbing I dan II
 3. Bendahara IAIN Curup
 4. Kabag AUAK IAIN Curup
 5. Kepala Perpustakaan IAIN Curup
 6. Arsip/Fakultas Syari'ah dan Ekonomi Islam IAIN Curup dan yang bersangkutan



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI CURUP
FAKULTAS SYARIAH DAN EKONOMI ISLAM

Jl. Dr. AK. Gani Kotak Pos 108 Telp. (0732) 21010-7003044 Fax (0732) 21010 Curup 39119
Website/facebook: Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam IAIN Curup Email: fakultas.sci@iaincurup.ac.id

Nomor : 232/In.34/FS/PP.00.9/04/2023
Lamp : Proposal dan Instrumen
Hal : Rekomendasi Izin Penelitian

Curup, 12 April 2023

Kepada Yth,
Pimpinan Bank Syariah Indonesia Kantor cabang pembantu Curup
Di-

Curup

Assalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dalam rangka penyusunan skripsi strata satu (S1) pada Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Curup.

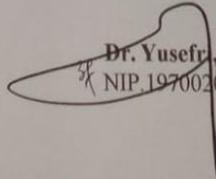
Nama : Refi Halensi
Nomor Induk Mahasiswa : 19631080
Progran Studi : Perbankan Syari'ah (PS)
Fakultas : Syari'ah dan Ekonomi Islam
Judul Skripsi : Pengaruh Hard Skill, Soft Skill Terhadap Kinerja Karyawan di Bank Syariah Indonesia KCP Curup Kab. Rejang Lebong
Waktu Penelitian : 12 April 2023 Sampai Dengan 12 Juni 2023
Tempat Penelitian : Bank Syariah Indonesia Kantor cabang pembantu Curup

Mohon kiranya, Bapak/Ibu berkenan memberikan izin penelitian kepada mahasiswa yang bersangkutan.

Demikian surat rekomendasi izin penelitian ini kami sampaikan, atas kerja sama dan izinnya diucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Dekan,


Dr. Yusef M. Ag
NIP. 197003021998031007

SURAT KETERANGAN PENELITIAN

Yang bertanda tangan dibawah ini menerangkan bahwa:

Nama : Refi Halensi

Pekerjaan : Mahasiswa IAIN Curup

Nim : 19631080

Judul Penelitian: Pengaruh *Hard Skill, Soft Skill* Terhadap Kinerja Karyawan di Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Pembantu Curup Kab. Rejang Lebong

Telah melaksanakan penelitian dalam rangka penyusunan dan penulisan skripsi di Bank Syariah Indonesia KCP Curup. Terhitung mulai 11 Mei 2023 s.d 11 juli 2023.

Demikian surat keterangan ini diberikan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Curup, 2023

**PT Bank Syariah
Indonesia KCP Curup**




M. Tommi Ramadan

Sales Force

KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH *HARD SKILL*, *SOFT SKILL* TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI BANK SYARIAH INDONESIA KANTOR CABANG PEMBANTU CURUP KAB. REJANG LEBONG

Petunjuk pengisian kuesioner:

1. Sebelum anda menjawab daftar pertanyaan yang telah disiapkan, isilah terlebih dahulu identitas yang telah disediakan.
2. Bacalah dengan baik setiap pertanyaan, kemudian beri tanda (√) pada jawaban yang dianggap paling tepat.
3. Isilah angket dengan jujur serta penuh ketelitian, dan terimakasih telah bersedia mengisi kuesioner ini.
4. Penilaian untuk skor adalah:
1 = Sangat Tidak Setuju,
2 = Tidak Setuju,
3 = Cukup Setuju,
4 = Setuju,
5 = Sangat Setuju
5. Ada lima alternative jawaban, yaitu:
 - a. STS : Sangat Tidak Setuju
 - b. TS : Tidak Setuju
 - c. CS : Cukup Setuju
 - d. S : Setuju
 - e. SS : Sangat Setuju

6. Identitas Responden

1. Nama :
2. Jabatan :

1) *Hard Skill*

No	Petanyaan	SS	S	CS	TS	STS
INDIKATOR	KETERAMPILAN TEKNIS					
1	Saya mampu mengoperasikan mesin-mesin kantor untuk mendukung penyelesaian pekerjaan.					
2	Saya mampu bekerja dengan tekun untuk perusahaan					
INDIKATOR	ILMU PENGETAHUAN					
3	Saya bekerja sesuai dengan pengetahuan yang saya miliki					
4	Jika lingkungan yang tidak mendukung akan menghalangi saya memiliki pengetahuan yang baik					
INDIKATOR	ILMU TEKNOLOGI					
5	Saya mampu menggunakan komputer untuk menganalisis data angka					
6	Saya mampu menggunakan komputer untuk mengorganisasikan/mengumpulkan file					

2) *Soft Skill*

No	Pertanyaan	SS	S	CS	TS	STS
INDOKATOR	KEMAMPUAN KOMUNIKASI					
1	Saya mampu berbicara didepan umum dengan baik					
2	Saya mampu berbicara dengan tegas dalam menyampaikan pendapat saya					
INDIKATOR	KECERDASAN EMOSIONAL					
3	Saya bersedia membantu rekan saya jika mengalami kesulitan					

	dalam mengerjakan tugas					
4	Saya mudah beradaptasi dan menyesuaikan diri terhadap situasi dan kondisi ditempat kerja					
INDIKATOR	KETERAMPILAN BERPIKIR					
5	Saya ikut serta memberikan kontribusi ide ketika sedang berdiskusi didalam kelompok					
6	Saya bersedia diberi teguran/hukuman jika saya membuat kesalahan					
INDIKATOR	ETIKA					
7	Saya mampu bekerja dengan jujur dan berkata apa adanya					
8	Saya memiliki attitude untuk berbicara dengan rekan kerja saya					
INDIKATOR	KETERAMPILAN KEPEMIMPINAN					
9	Saya selalu mengikuti aturan di lingkungan saya berkerja					
10	Saya memiliki tanggung jawab yang besar dan mempunyai keberanian terhadap pekerjaan yang diemban, baik secara individu maupun kelompok					

3) Kinerja Karyawan

No	Pertanyaan	SS	S	CS	TS	STS
INDIKATOR	KUALITAS KERJA					
1	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan					
2	Saya mampu berkerja mencapai/melebihi target					
INDIKATOR	KUANITAS KERJA					
3	Saya sangat disiplin dalam berkerja					
4	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan ketelitian yang tinggi					
INDIKATOR	KETEPATAN WAKTU					

5	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu					
6	Saya tidak pernah menunda pekerjaan					
INDIKATOR	EFEKTIFITAS					
7	Saya bekerja lebih keras dari pada yang lain					
8	Saya memiliki Kemampuan melebihi standar yang ditetapkan					
INDIKATOR	KOMITMEN					
9	Saya bertanggung jawab atas pekerjaan yang saya lakukan					
10	Saya berusaha memberikan hasil yang terbaik dalam bekerja					

DAFTAR RESPONDEN

No	Nama	Posisi kerja
1.	Wijonarko	<i>Branch Manager</i>
2.	Badriah	<i>Branch Operation Service Manager</i>
3.	Rezi	<i>Junior Aqunt Maintain</i>
4.	Halim	<i>Junior Aqunt Maintain</i>
5.	Mardiansyah	<i>Consumer Banking Relation Manager</i>
6.	Gusti Maya	<i>Branch Office</i>
7.	Maya	<i>Consumer Business staff</i>
8.	Lisa	<i>Pawning Operasional</i>
9.	Aulia	<i>Funding</i>
10.	Riza	<i>Teller</i>
11.	Devita	<i>Teller</i>
12.	Martha Wira	<i>Customer Service</i>
13.	Efan	<i>Customer Seles Executive</i>
14.	Adit	<i>Customer Seles Executive</i>
15.	Dedi	<i>Customer Seles Executive</i>
16.	Meri	<i>Customer Seles Executive</i>
17.	Asep	<i>Mikro Team Leader</i>
18.	Adlan	<i>Mikro Staf</i>
19.	Savitri	<i>Sales Force</i>
20.	Tommi	<i>Sales Force</i>
21.	Minhardy	<i>Driver</i>
22.	Marta Dinat	<i>Security</i>
23.	Juliyandi	<i>Security</i>
24.	Heri	<i>Office Boy</i>

Validitas Hard Skill (X1)

		Correlations						
		P1	P2	P3	P4	P5	P6	HASIL
P1	Pearson Correlation	1	.408	.471*	.408	.287	.250	.602**
	Sig. (2-tailed)		.074	.036	.074	.220	.288	.005
	N	20	20	20	20	20	20	20
P2	Pearson Correlation	.408	1	.866**	.687**	.452*	.612**	.831**
	Sig. (2-tailed)	.074		.000	.001	.045	.004	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20
P3	Pearson Correlation	.471*	.866**	1	.866**	.522*	.707**	.919**
	Sig. (2-tailed)	.036	.000		.000	.018	.000	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20
P4	Pearson Correlation	.408	.687**	.866**	1	.452*	.612**	.831**
	Sig. (2-tailed)	.074	.001	.000		.045	.004	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20
P5	Pearson Correlation	.287	.452*	.522*	.452*	1	.739**	.744**
	Sig. (2-tailed)	.220	.045	.018	.045		.000	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20
P6	Pearson Correlation	.250	.612**	.707**	.612**	.739**	1	.832**
	Sig. (2-tailed)	.288	.004	.000	.004	.000		.000
	N	20	20	20	20	20	20	20
HASIL	Pearson Correlation	.602**	.831**	.919**	.831**	.744**	.832**	1
	Sig. (2-tailed)	.005	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	20	20	20	20	20	20	20

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Validitas Soft Skill (X2)

		Correlations										
		P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	HASIL
P1	Pearson Correlation	1	.579**	1.000**	.375	.579**	.471*	.229	.357	.471*	.229	.704**
	Sig. (2-tailed)		.007	.000	.103	.007	.036	.332	.122	.036	.332	.001
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
P2	Pearson Correlation	.579**	1	.579**	.579**	1.000**	.663**	.642**	.491*	.663**	.642**	.878**
	Sig. (2-tailed)	.007		.007	.007	.000	.001	.002	.028	.001	.002	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
P3	Pearson Correlation	1.000**	.579**	1	.375	.579**	.471*	.229	.357	.471*	.229	.704**
	Sig. (2-tailed)	.000	.007		.103	.007	.036	.332	.122	.036	.332	.001
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
P4	Pearson Correlation	.375	.579**	.375	1	.579**	.685**	.514*	.357	.685**	.514*	.734**
	Sig. (2-tailed)	.103	.007	.103		.007	.001	.020	.122	.001	.020	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
P5	Pearson Correlation	.579**	1.000**	.579**	.579**	1	.663**	.642**	.491*	.663**	.642**	.878**
	Sig. (2-tailed)	.007	.000	.007	.007		.001	.002	.028	.001	.002	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
P6	Pearson Correlation	.471*	.663**	.471*	.685**	.663**	1	.572**	.419	1.000**	.572**	.844**
	Sig. (2-tailed)	.036	.001	.036	.001	.001		.008	.066	.000	.008	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
P7	Pearson Correlation	.229	.642**	.229	.514*	.642**	.572**	1	.840*	.572**	1.000**	.765**
	Sig. (2-tailed)	.332	.002	.332	.020	.002	.008		.000	.008	.000	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
P8	Pearson Correlation	.357	.491*	.357	.357	.491*	.419	.840**	1	.419	.840**	.683**
	Sig. (2-tailed)	.122	.028	.122	.122	.028	.066	.000		.066	.000	.001
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
P9	Pearson Correlation	.471*	.663**	.471*	.685**	.663**	1.000**	.572**	.419	1	.572**	.844**
	Sig. (2-tailed)	.036	.001	.036	.001	.001	.000	.008	.066		.008	.000

	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.017	.000	.000	.000	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
P7	Pearson Correlation	.526*	.539*	.539*	.662**	.526*	.526*	1	.526*	.526*	.530*	.709**
	Sig. (2-tailed)	.017	.014	.014	.001	.017	.017		.017	.017	.016	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
P8	Pearson Correlation	1.000**	.802**	.802**	.882**	1.000**	1.000**	.526*	1	.762**	.882**	.953**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.017		.000	.000	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
P9	Pearson Correlation	.762**	.802**	.802**	.882**	.762**	.762**	.526*	.762*	1	.630**	.853**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.017	.000		.003	.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
P10	Pearson Correlation	.882**	.707**	.707**	.733**	.882**	.882**	.530*	.882*	.630**	1	.866**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.016	.000	.003		.000
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
HASIL	Pearson Correlation	.953**	.887**	.887**	.919**	.953**	.953**	.709**	.953*	.853**	.866**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reabilitas *Hard Skill* (X1)

		N	%
Cases	Valid	20	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	20	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Cronbach's Alpha	N of Items
.796	7

Reabilitas *Soft Skill* (X2)

		N	%
Cases	Valid	20	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	20	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Cronbach's Alpha	N of Items
.779	11

Reabilitas Kinerja Karyawan (Y)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	20	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	20	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.787	11

Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		20
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.49042707
Most Extreme Differences	Absolute	.139
	Positive	.074
	Negative	-.139
Test Statistic		.139
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

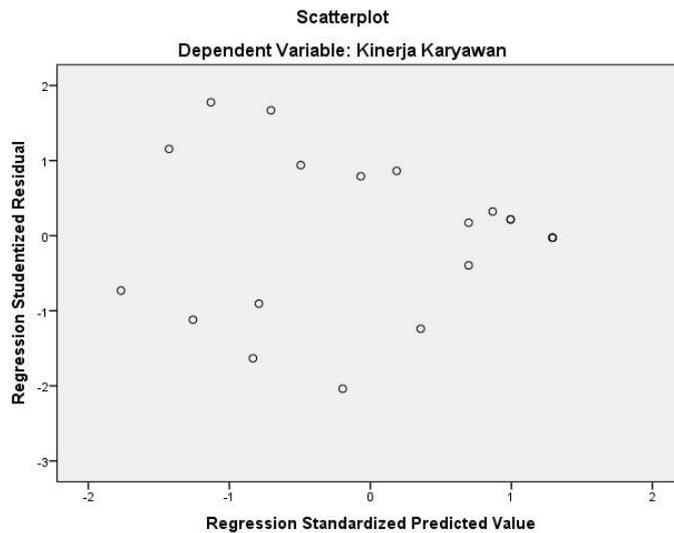
- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Multikolinieritas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-5.804	15.504		-.374	.713		
	Hard Skill	.851	.386	.413	2.202	.042	1.000	1.000
	Soft Skill	.607	.237	.480	2.561	.020	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Heteroskedastisitas



Regresi Linier Berganda

		Coefficients ^a			
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	-5.804	15.504		-.374
	Hard Skill	.851	.386	.413	2.202
	Soft Skill	.607	.237	.480	2.561

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Uji t/Uji parsial

		Coefficients ^a			
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
Model		B	Std. Error	Beta	t
1	(Constant)	-5.804	15.504		-.374
	Hard Skill	.851	.386	.413	2.202
	Soft Skill	.607	.237	.480	2.561

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Uji f/Uji simultan

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	155.321	2	77.661	5.703	.013 ^b
	Residual	231.479	17	13.616		
	Total	386.800	19			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Soft Skill, Hard Skill

DOKUMENTASI



Menjelaskan kepada pak aditiya utomo (*customer seles executive*) mengenai setiap pernyataan pada kuesioner *google form* pada tanggal 10 mei 2023 pukul 15:46.



Menjelaskan isi kuesioner *google form* kepada pak M. Tommi Ramadan (*sales force*) sekaligus koordinator penelitian pada tanggal 10 mei 2023 pukul 15:33.



Menjelaskan kepada pak Mardiansyah (*consumer banking relation manager*) mengenai setiap pernyataan pada kuesioner *google form* pada tanggal 10 mei 2023 pukul 15:34.



Menjelaskan kepada ibu gusti maya sari (*funding*) mengenai setiap pernyataan pada kuesioner *google form* pada tanggal 10 mei 2023 pukul 15:48



KARTU KONSULTASI PEMBIMBING SKRIPSI

Nama: Pefti Holensi

NIM: 19631060

FAKULTAS/ PRODI: Syariah dan Ekonomi Islam | Peternakan Syariah

Pembimbing I: Dahwan Arifin, M.E

Pembimbing II: Citra Puspa Permata, SE, M.Ak

JUDUL SKRIPSI: Laporan hard skill, soft skill terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah Indonesia KCP Curup Kab. Pelang Lebong

* Kartu konsultasi ini harap dibawa pada setiap konsultasi dengan pembimbing 1 atau pembimbing 2;

* Dianjurkan kepada mahasiswa yang menulis skripsi untuk berkonsultasi sebanyak mungkin dengan pembimbing 1 minimal 2 (dua) kali, dan konsultasi pembimbing 2 minimal 5 (lima) kali dibuktikan dengan kolom yang di sediakan;

* Agar ada waktu cukup untuk perbaikan skripsi sebelum diajukan diharapkan agar konsultasi terakhir dengan pembimbing dilakukan paling lambat sebelum ujian skripsi.



KARTU KONSULTASI PEMBIMBING SKRIPSI

Nama: Pefti Holensi

NIM: 19631060

FAKULTAS/ PRODI: Syariah dan Ekonomi Islam | Peternakan Syariah

Pembimbing I: Dahwan Arifin, M.E

Pembimbing II: Citra Puspa Permata, SE, M.Ak

JUDUL SKRIPSI: Laporan hard skill, soft skill, terhadap kinerja karyawan di Bank Syariah Indonesia KCP Curup Kab. Pelang Lebong

Kami berpendapat bahwa skripsi ini sudah dapat diajukan untuk ujian skripsi IAIN Curup.

Pembimbing I:

Dahwan Arifin, M.E

NIP. 19681212019031009

Pembimbing II:

Citra Puspa Permata, SE, M.Ak

NIP. 199307102020122004



IAIN CURUP

NO	TANGGAL	Hal-hal yang Dibicarakan	Paraf Pembimbing I	Paraf Mahasiswa
1	09/03/2023	acc Bab 1		
2	30/03/2023	Keputusan Revisi dan Revisi		
3	31/03/2023	Revisi		
4	31/03/2023	Keputusan Revisi		
5	03/04/2023	Acc Kertas III		
6	07/04/2023	Revisi		
7	16/04/2023	Acc Kertas IV		
8				



IAIN CURUP

NO	TANGGAL	Hal-hal yang Dibicarakan	Paraf Pembimbing II	Paraf Mahasiswa
1	19/03/2023	acc Bab 1		
2	28/03/2023	acc Bab II Lanjut Bab III		
3	4/4/23	Partisipasi Teknik Penulisan dan Lanjut Bab IV		
4	16/04/2023	Konsultasi Kuesioner/angket		
5	25/04/2023	-Perbaikan Penulisan Bab IV - Daftar Isi		
6	8/04/2023	Acc Skripsi		
7				
8				

RIWAYAT HIDUP



Refi Halensi lahir di Desa Lubuk Kumbang pada tanggal 16 Desember 2000, peneliti merupakan putri kedua dari tiga bersaudara, pasangan Bapak Muhammad Sawal dan Ibu Siti Sandora. Bertempat tinggal di Desa Lubuk Kumbang Kec, Karang Jaya, Kab, Muratara.

Berikut ini riwayat pendidikan yang telah peneliti tempuh:

1. SDN 48 Lubuk Linggau, lulus pada tahun 2013
2. SMPN 08 Lubuk Linggau, lulus pada tahun 2016
3. SMAN 07 Lubuk Linggau, lulus pada tahun 2019

Kemudian pada tahun 2019 peneliti melanjutkan study di Institut Agama Islam Negeri (IAIN Curup), Program Studi S1 Perbankan Syari'ah, Fakultas Syariah Dan Ekonomi Islam. Pada akhir masa study, peneliti mempersembahkan skripsi yang berjudul: "pengaruh Hard skill, soft skill terhadap kinerja karyawan di bank syariah Indonesia kantor cabang pembantu curup kab rejang lebong"