



PENGARUH *SOFT SKILL* DAN *HARD SKILL* TERHADAP KOMPETENSI PEGAWAI PADA PT. BANK SUMUT SYARIAH KCP LUBUK PAKAM

Gendis Raihan Ardha¹ Tuti Anggraini² Juliana Nasution³

Article history:

Submitted: 25 September 2024

Revised: 14 Oktober 2024

Accepted: 25 Oktober 2024

Keywords:

Employee Competencies.

Hard Skills;

Soft Skills;

Kata Kunci:

Hard Skill;

Kompetensi Pegawai.

Soft Skill;

Koresponding:

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Islam Universitas Islam Negeri
Sumatera Utara, Medan,
Indonesia

Email:

gendisraihanarrdha@gmail.com

Abstract

Skills Soft skills and hard skills are needed for every employee in an agency including at PT Bank Sumut Syariah. This research aims to influence the competence of employees at PT Bank Sumut Syariah. hard skills and soft skills on employee competence at PT Bank Sumut Syariah KCP Lubuk Pakam on 40 respondents with saturated sampling technique. Data analyzed using multiple regression, classical hypothesis testing, F, t, and the coefficient of determination with the help of the SPSS application. determination with the help of the SPSS application. The results showed that both types of skills affect employee competence significantly, with soft significantly, with soft skills having a greater impact. The research This research highlights the importance of the integration of these two skills to improve productivity and achieve company goals, and emphasizes the importance of development strategies that simultaneously improve hard skills and soft skills.

Abstrak

Kemampuan Soft skill dan hard skill sangat dibutuhkan bagi setiap karyawan pada sebuah instansi termasuk pada PT. Bank Sumut Syariah Penelitian ini bertujuan untuk pengaruh hard skill dan soft skill terhadap kompetensi karyawan di PT Bank Sumut Syariah KCP Lubuk Pakam terhadap 40 responden dengan teknik sampling jenuh. Data dianalisis menggunakan regresi berganda, uji hipotesis klasik, F, t, dan koefisien determinasi dengan bantuan aplikasi SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kedua jenis keterampilan tersebut mempengaruhi kompetensi karyawan secara signifikan, dengan soft skill memberikan dampak yang lebih besar. Penelitian ini menyoroti pentingnya integrasi kedua keterampilan ini untuk meningkatkan produktivitas dan mencapai tujuan perusahaan, serta menekankan pentingnya strategi pengembangan yang secara bersamaan meningkatkan *hard skill* dan *soft skill*.

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, Medan, Indonesia¹

Email: tuti.anggraini@uinsu.ac.id

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, Medan, Indonesia²

Email: juliananasution@uinsu.ac.id

PENDAHULUAN

Indonesia sedang berkembang dan menghadapi berbagai tantangan di masa depan, termasuk perubahan ekonomi dan sosial yang cepat (Kanafiah dkk., 2021). Saat ini, kualitas SDM memainkan peran penting dalam menentukan keberhasilan perusahaan atau organisasi. Beberapa organisasi menyadari bahwa faktor manusia dalam organisasi dapat memberikan keunggulan kompetitif dalam dunia bisnis (Halensi dkk., 2023). Perusahaan dapat terus berlanjut dan bersaing pada dunia bisnis, umumnya tidak hanya dikuasai oleh teknologi saja namun juga didorong oleh SDM yang baik dan bagus, Berinvestasi dalam SDM, sumber daya yang paling berharga. Sumber daya manusia dibutuhkan di mana-mana. Kesuksesan sebuah organisasi bergantung pada sumber daya manusianya (Ningrum dkk., 2024). Perusahaan menggunakan kualitas SDM untuk memenuhi kebutuhan efisiensi dan efektivitas pasar yang terus meningkat (Ningrum dkk., 2024).

Selain itu, tantangan berikutnya dalam pengelolaan SDM adalah bagaimana mencetak dan mempertahankan kualitas karyawan demi keberlangsungan perusahaan (Siregar, Samri, dkk., 2023). Manajer harus membangun SDM yang kompeten dengan kemampuan hard dan soft untuk menghadapi kemajuan era global (Putri dkk., 2023). Elemen krusial yang terkandung kinerja SDM adalah kompetensi. Kompetensi menjadi syarat utama untuk performa yang baik. SDM tidak hanya perlu memahami teori, tetapi juga harus mampu melaksanakan pekerjaan dengan efektif. Kompetensi memungkinkan individu untuk menjalankan tugas-tugas yang diperlukan guna mencapai tujuan organisasi (Naila, 2022). Dengan demikian, kualitas seorang karyawan dapat dikatakan baik jika mereka telah menguasai keterampilan dan kompetensi dalam bidang *soft skill* dan *hard skill* (Aulia Putri Hrp & Ikhsan Harahap, 2023). Karyawan yang menguasai *hard skill* dan *soft skill* adalah karyawan dengan kompeten, profesional, dan siap kerja. Oleh karena itu, perusahaan harus mengembangkan cara-cara untuk memperkuat kedua bakat tersebut (Siregar, Samri, dkk., 2023).

Hard skill adalah kemampuan untuk menggabungkan pengetahuan teknis dan kemampuan (Rudini dkk., 2023). Kemampuan ini bertujuan untuk memperluas kapasitas intelektual individu sesuai dengan bidangnya. *Hard skill* berperan penting dalam meningkatkan kompetensi karyawan, sehingga kinerja mereka dalam organisasi berjalan dengan baik (Khairina, Nabila & Nurul Inayah, 2023). Selain itu, Kemampuan *hard skill* berdampak signifikan terhadap kinerja karyawan. *Hard skill*, atau keterampilan teknis, berfungsi sebagai keahlian dalam melaksanakan atau menyelesaikan tugas pekerjaan (Setiawati & Mayasari, 2021). Selain *hard skill* salah satu menjadi factor penting dalam peningkatkan kompetensi karyawan adalah *soft skill*. *Soft skill* merupakan kapasitas untuk memotivasi diri sendiri dan bertanggung jawab atas masalah-masalah kecil sampai masalah tersebut diperbaiki (Siagian dkk., 2023). Meskipun *soft skill* merupakan karakter bawaan seseorang dan memerlukan usaha yang besar untuk diubah, kemampuan ini tidak bersifat stagnan. *Soft skill* dapat dikembangkan melalui pelatihan dan perbaikan melalui pengalaman kerja. *Soft skill* mencakup berfokus pada keterampilan intrinsik dan interpersonal daripada keterampilan teknis dan intelektual (Bhoedide & Zaman, 2023).

Salah satu teori yang menggambarkan hubungan antara *hard skill* dan *soft skill* adalah Teori Iceberg (Gunung Es) (Ratih dkk., 2023), dimana *hard skill* dijelaskan sebagai bagian yang terlihat di atas permukaan, sementara *soft skill* berada di bawah permukaan. Komponen-komponen yang berada di bawah permukaan seringkali lebih sulit diukur namun memiliki pengaruh besar pada kinerja seseorang (Astutik & Sulhan, 2022). Model kompetensi mengidentifikasi pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang berhubungan dengan kesuksesan kerja dan organisasi (Ervina dkk., 2023). Model ini sering diterapkan dalam proses rekrutmen, pelatihan, dan pengembangan karyawan (Aulia Putri Hrp & Ikhsan Harahap, 2023). Demi mencapai kinerja yang optimal, integrasi antara keduanya sangatlah penting. Seorang insinyur, misalnya, mungkin memiliki *hard skill* yang kuat dalam desain teknik, tetapi tanpa *soft skill* seperti komunikasi dan kolaborasi, dia mungkin kesulitan bekerja dalam tim atau menjelaskan ide-idenya kepada non-teknis (Fadillah dkk., 2024).

Oleh karena itu, program pelatihan dan pengembangan harus mencakup kedua jenis keterampilan ini, serta evaluasi kinerja yang mempertimbangkan pencapaian dalam keduanya. Kompetensi mempengaruhi *hard skill* dan *soft skill* melalui kombinasi pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang saling terkait (Wirawan & Juniaarti, 2022). Pengetahuan menyediakan fondasi teoritis, keterampilan dikembangkan melalui praktik dan pengalaman, dan sikap yang positif mendukung pembelajaran dan adaptasi berkelanjutan (Anugrahini dkk., 2020). Dengan kompetensi yang kuat, individu dapat mengembangkan dan menerapkan *hard skill* dan *soft skill* dengan lebih efektif, sehingga berkontribusi pada kinerja kerja yang optimal dan pencapaian tujuan organisasi (Khairina, Nabila & Nurul Inayah, 2023).

Dalam penelitian (Astutik & Sulhan, 2022) menemukan bahwa keterampilan lunak dan keterampilan keras berdampak pada kinerja karyawan. Komunikasi dan kerja sama tim menentukan bagaimana pekerja bekerja, sedangkan keterampilan teknis diperlukan untuk menyelesaikan tugas. Keduanya meningkatkan efisiensi di tempat kerja. Keterampilan lunak berkonsentrasi pada pertumbuhan psikologis dan motivasi karyawan. Tanpa pelatihan atau pembaruan, keterampilan keras dapat menurun. Penelitian lain yang dilakukan oleh (Rudini dkk., 2023) menyatakan bahwa *hard skill* maupun *soft skill* mempunyai dampak positif terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin kompeten seorang karyawan, maka semakin baik pula kinerjanya di perusahaan. Namun dampak dari *hard skill* tidak terlalu besar, karena hanya memberikan peningkatan kurang dari 30% untuk setiap tambahan unitnya. Penelitian ini menunjukkan bahwa orang-orang teknis membutuhkan motivasi yang lebih besar untuk menjadi produktif. (Ervina dkk., 2023) menemukan bahwa keterampilan keras dan lunak mempengaruhi kompetensi pegawai kantor Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Sulawesi. Menurut penelitian tersebut, memperkuat kedua keterampilan tersebut meningkatkan kompetensi karyawan dan membantu perusahaan mencapai tujuannya.

Penelitian serupa yang dilakukan oleh (Agung Gde Mantra Suarjana dkk., 2022) menyatakan *hard skill* hanya berkontribusi pada pembuatan produk atau inovasi baru, namun belum berhasil secara signifikan meningkatkan produktivitas. Menurut (Widayanti, 2022) menjelaskan bahwa *hard skill* cenderung terbatas pada kemampuan teknis, yang akan sulit berkembang tanpa dorongan untuk peningkatan kemampuan teknis perlu didorong oleh aspek *soft skill*. Motivasi untuk mengembangkan keterampilan teknis ini berada dalam ranah *soft skill*. Berdasarkan dasar pemikiran di atas, temuan penelitian masih belum konsisten. Oleh karena itu, peneliti ingin meneliti bagaimana pengaruh *hard skill* dan *soft skill* terhadap kompetensi karyawan. Penelitian ini juga ingin menunjukkan bahwa ketidaksesuaian antara kemampuan karyawan dengan keterampilan yang dibutuhkan di tempat kerja dapat menurunkan produktivitas karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dimulai dengan menetapkan masalah yang bersifat kuantitatif dan merinci rumusan masalah dalam bentuk pertanyaan. Peneliti selanjutnya menerapkan teori untuk menjawab pertanyaan tersebut. Desain penelitian harus bersifat spesifik, jelas, dan terperinci, hubungkan variabel X dengan variabel Y. Penelitian ini mempertimbangkan kompetensi karyawan (Y) dan *soft skill* dan *hard skill* (X). Penelitian dilakukan selama 2 bulan di PT Bank Sumut Syariah KCP Lubuk Pakam. Kami menggunakan data kualitatif dan kuantitatif. Pasolong (Triana dkk., 2024), mendefinisikan data kualitatif sebagai perubahan yang tidak dapat diukur. Data kuantitatif dapat dianalisis secara kuantitatif (Sutianah, 2021). Penelitian ini memperoleh data kuantitatif melalui kuesioner. Sumber primer dan sekunder menyediakan data. Peneliti mengevaluasi *soft* dan *hard talent* karyawan dengan menggunakan kuesioner. Sedangkan data sekunder meliputi informasi yang dipublikasikan atau digunakan oleh organisasi lain dan tidak dikelola oleh peneliti, seperti gambaran umum lokasi penelitian. Seluruh karyawan yang berjumlah 40

orang diteliti. Sugiyono dalam (Hendri dkk., 2022), menyatakan bahwa sampel mewakili sifat dan jumlah populasi. Penelitian sampling jenuh ini mengumpulkan 40 balasan dari total populasi. Data dikumpulkan melalui wawancara, kuesioner, dan observasi. SPSS 20 digunakan untuk uji validitas, reliabilitas, dan regresi linier berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Bandungkan nilai r yang diantisipasi dan nilai r tabel untuk menilai signifikansi dan validitas. Ketika n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah struktur, $df = n - k$. Pertanyaan valid jika koreksi korelasi total mengestimasi nilai r yang lebih besar dari r tabel dan positif. Contoh: $df = 39$, $\alpha = 0.05$, r tabel = 0.05. Pada tiap-taip variabel memiliki setiap item pertanyaan memiliki nilai r positif $> 0,1191$. Dengan demikian, kuesioner tersebut valid. Pengujian reliabilitas instrumen dan alat pengukuran mengevaluasi jawaban formulir. Pengujian ini memverifikasi konsistensi dan keandalan alat ukur. Reliabilitas instrumen penelitian dinilai dengan membandingkan nilai prediksi dengan nilai tabel dengan kepercayaan 95% (signifikan pada 5%) (Siregar, Nasution, dkk., 2023). Menentukan normalitas data, gunakan Normal P-P Plot dan penyebarannya. Nilai signifikansi Kolmogorov-Smirnov $> 0,05$ menunjukkan distribusi normal (G Ratuela dkk., 2022). Peneliti juga melakukan uji Kolmogorov-Smirnov. Jika nilai signifikansi asimtotik data variabel 2-tailed melebihi 0,05, maka diasumsikan berdistribusi normal. Tabel 1. Hasil SPSS Kolmogorov-Smirnov untuk setiap pengujian normalitas variabel:

Tabel 1.
Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

	Unstandardized Residual
N	40
Test Statistic	.578
Asymp. Sig. (2-tailed)	.892 ^c

Sumber: Data diolah, 2024

Uji normalitas *Kolmogorov-Smirnov* menghasilkan 0,892. Dengan demikian, data variabel terdistribusi secara teratur. Peneliti menguji multikolinearitas untuk mengetahui adanya korelasi yang substansial di antara variabel-variabel independen. Uji ini muncul di kolom Tolerance dan VIF pada tabel Coefficient SPSS (R. Purnama, 2020). Tolerance mengukur setiap faktor independen yang tidak dapat menjelaskan variabilitas variabel. Jika tolerance lebih dari 0,10 dan VIF kurang dari 10,00 maka tidak terjadi multikolinieritas.

Tabel 2.
Uji Multikoleniaritas

Mode	Collinearity Statistic		VIF
	B	Tolerance	
1 (Constant)	4.835		
X1	0.496	.809	1.237
X2	0.300	.809	1.237

Sumber: Data diolah, 2024

Pada uji multikolinearitas, VIF soft skills (X1) dan hard skills adalah 1,237. Model regresi dengan nilai VIF di bawah 10 menunjukkan tidak adanya multikolinieritas antar variabel independen. Uji heteroskedastisitas mendeteksi ketidaksamaan varian model regresi. Heteroskedastisitas terjadi ketika nilai variabel independen mempengaruhi varians kesalahan model. Uji ini membandingkan varians observasi dan residual.

Tabel 3.
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Mode	Unstandardized Coefficients		t	Sig
	B	Std. Error		
1 (Constant)	4.835	3.290	1.470	.150
X1	.496	.168	2.955	.005
X2	.300	.163	2.846	.000

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan tabel 5 tersebut menunjukkan bagaimana soft skill dan hard skill mempengaruhi kompetensi karyawan. Jika soft skill dan hard skill bernilai nol, maka PT bernilai 4,835. Jika keadaan lain tetap, maka karyawan sebesar 4,835. Nilai koefisien soft skills (X1) sebesar 0,496 menunjukkan kompetensi karyawan akan menurun 1% jika soft skills meningkat 0,496%. Kemampuan karyawan akan turun jika Hard Skills (X2) naik 1%. Bank Sumut Syariah KCP Lubuk Pakam naik 0,300%. Kemampuan soft skill dan hard skill karyawan. *Soft skills* (X1) memiliki nilai t hitung sebesar 2,955, lebih tinggi dari t tabel (1,65291), dan nilai signifikan t sebesar 0,005. Ha diterima dan H0 ditolak, menunjukkan bahwa kemampuan soft skill berpengaruh terhadap kompetensi karyawan PT Bank Syariah KCP Lubuk Pakam. Hard Skill (X2) memiliki nilai t hitung sebesar 2,846, lebih tinggi dari t tabel (1,65291), dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Hal ini mendukung hipotesis Ha dan menolak H0, yang menunjukkan bahwa hard skill berpengaruh terhadap kompetensi karyawan.

Tabel 4.
Uji F Statistik

Model	F	Sig
Regression	10.459	.000 ^a

Sumber: Data diolah, 2024

Hasil uji F menunjukkan 0,000, menunjukkan soft skill dan hard skill berpengaruh terhadap kompetensi karyawan PT. Bank Sumut Syariah KCP Lubuk Pakam terhadap kompetensi karyawan. Uji R² mengevaluasi pengaruh soft skill dan hard skill terhadap kompetensi karyawan PT Bank Sumut Syariah KCP Lubuk Pakam.

Tabel 5.
Hasil Uji R Square

Model	Adjusted R Square
1	0,327

Sumber: Data diolah, 2024

Berdasarkan uji koefisien determinasi, Soft Skill dan Hard Skill menjelaskan sebesar 60,1% terhadap kompetensi pegawai PT Bank Sumut Syariah KCP Lubuk Pakam. Soft Skill (X1) memiliki nilai sig t sebesar 0,005 dan nilai t hitung sebesar 2,955 yang melebihi nilai t tabel (1,65291). Ha diterima

dan H0 ditolak, membuktikan bahwa soft skill berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT. Soft skill berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Bank Syariah KCP Lubuk Pakam. Menurut (A. Purnama dkk., 2024) Soft skill-kemampuan untuk bersosialisasi dan mengelola diri sendiri-membantu kesuksesan pribadi dan profesional. The Chavan & Carter Journal dalam (Khairina & Inayah, 2023) menyatakan bahwa *soft skill* seringkali dikembangkan melalui program pendidikan tingkat perguruan tinggi dan terbukti sangat bermanfaat bagi karir siswa. *soft skill* mencakup kemampuan seperti pemecahan masalah, kerja sama tim, dan keterampilan komunikasi, yang semuanya penting untuk meningkatkan kemampuan seseorang. Penelitian (Mujayana, 2020) menyatakan *soft skill* memiliki dampak signifikan terhadap kompetensi pegawai.

Nilai t hitung yang tercatat untuk *Hard Skill* (X2) Nilai t hitung sebesar 2,846 melebihi nilai t tabel sebesar 1,65291, dan nilai signifikansi t sebesar 0,000 yang kurang dari 0,05 menunjukkan bahwa hipotesis penelitian diterima dan hipotesis nol ditolak. Ini berarti bahwa *hard skill* memiliki pengaruh terhadap kemampuan karyawan PT. Bank Syariah KCP Lubuk Pakam. *soft skill* merupakan kemampuan dasar individu Dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab pekerjaan, soft skill mencakup kombinasi keterampilan pribadi, keterampilan sosial, komunikasi, sikap, dan perilaku yang mendasari pengembangan kompetensi kerja. Sebaliknya, *hard skill* mengacu pada keterampilan utama yang diperlukan untuk suatu pekerjaan, seperti pengetahuan, teknologi, dan keterampilan teknis yang berkaitan dengan bidang tersebut. Oleh karena itu, *hard skill* juga menjadi landasan penting dalam menumbuhkan kemampuan kerja. Memiliki anggapan yang positif terhadap pekerjaannya, menggunkan logika dalam menyelesaikan suatu masalah, Kemampuan untuk mengidentifikasi setiap masalah dalam pekerjaan. Pada penelitian (Marza dkk., 2018) menunjukkan bahwa baik soft skill maupun *hard skill* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kapabilitas karyawan

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan analisis data dan pembahasan pada bab sebelumnya, Hard Skill (X1) memiliki nilai t hitung (2,955) lebih tinggi dari nilai t tabel (1,65291) dan nilai t sig (0,005) < 0,05. Ha diterima dan H0 ditolak, menunjukkan bahwa hard skill berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Bank Syariah KCP Lubuk Pakam. Nilai t hitung Hard Skill (X2) sebesar 2,846 melebihi t tabel (1,65291) dengan nilai sig t (0,000) < 0,05. Ha diterima dan H0 ditolak, menunjukkan bahwa hard skill berpengaruh secara parsial terhadap kompetensi pegawai PT Bank Syariah KCP Lubuk Pakam. Berdasarkan uji statistik F, soft skill dan hard skill berpengaruh terhadap kompetensi karyawan PT. Bank Syariah KCP Lubuk Pakam secara bersama-sama.

Untuk melanjutkan penelitian tentang *Soft Skills* dan *Hard Skills* terhadap Kompetensi Karyawan, perlu dilakukan penelitian lebih lanjut untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan kedua jenis keterampilan tersebut, seperti efektivitas pelatihan dan pengalaman kerja. Penelitian dapat memperluas cakupan lebih lanjut dengan membandingkan pengaruh soft skill dan hard skill di berbagai sektor, serta mengevaluasi dampak keseimbangan antara keduanya terhadap kinerja karyawan. Selain itu, pemeriksaan terhadap program pengembangan karyawan saat ini dapat memberikan wawasan lebih lanjut tentang bagaimana setiap keterampilan berkontribusi dalam mengembangkan keterampilan staf.

REFERENSI

Agung Gde Mantra Suarjana, A., Mei Wahyuni, L., & Komang Mahayana Putra, I. (2022). Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Dalam Upaya Mewujudkan Integrasi Kompetensi Hard skill, Soft Skill Lulusan Akuntansi. *Jurnal Bisnis dan Kewirausahaan*, 18(2), 125–137. <https://doi.org/10.31940/JBK.V18I2.125-137>

- Anugrahini, S., Faidal, I., & Oki, J. (2020). Pengaruh Soft skill Dan Hard skill Terhadap Kinerja Pada PT Cahaya Indah MadyaPratama Lamongan. *Eco-Entrepreneur*, 6(2), 97–107. <https://doi.org/10.21107/EE.V6I2.11795>
- Astutik, W., & Sulhan, M. (2022). Pelatihan Kerja, Soft Skill dan Hard Skill Mendorong Peningkatan Kinerja Karyawan. *JMK (Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan)*, 7(2), 9–21. <https://doi.org/10.32503/JMK.V7I2.2345>
- Aulia Putri Hrp, N., & Ikhsan Harahap, M. (2023). Analisis Peran Good Corporate Governance (GCG) Dalam Peningkatan Company Business Progress dan Risk Management Pada Perbankan Syariah (Studi Kasus Pada Bank Sumut Syariah). *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 9(2), 2006–2012. <https://doi.org/10.29040/JIEI.V9I2.9135>
- Bhoedide, I. T. S., & Zaman, K. (2023). Analisis Pengaruh Hard Skill Terhadap Kinerja Karyawan PT. Multi Manao Surabaya. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 7(3), 1003–1015. <https://doi.org/10.31955/MEA.V7I3.3467>
- Budiningsih, I., & Soehari, T. D. (2020). Hard skill vs soft skill in the achievement of employees in Jakarta mass rapid transit (mrt) infrastructure project. *Akademika: Jurnal Teknologi Pendidikan*. <https://doi.org/10.34005/akademika.v9i02.895>
- Ervina, N., Nasution, Y. S. J., Ilhamy, M. L., & Nasution. (2023). Analisis Implementasi Pembiayaan Mikro Syariah Dalam Pengembangan Usaha Mikro Pada Bank Syariah Indonesia KCP Medan Aksara. *Scientific Journal of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 6(3), 660–671. <https://doi.org/10.37481/SJR.V6I3.707>
- Fadillah, M. A., Anggraini, T., & Inayah, N. (2024). Resolving Financing Problems With Restructuring of Murabahah Financing During The Covid-19 Pandemic At PT Sumut Bank (Shariah Business Unit). *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR)*, 2024(1), 1–12.
- G Ratuela, Y. R., Nelwan, O. S., & Lumintang, G. G. (2022). Pengaruh hard skill, soft skill dan efikasi diri terhadap kesiapan kerja pada mahasiswa akhir jurusan manajemen feb unsrat manado. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 10(1), 172–183. <https://doi.org/10.35794/EMBA.V10I1.37677>
- Halensi, R., Arifin, R., & Puspa Permata, C. (2023). Pengaruh Hard Skill, Soft Skill Terhadap Kinerja Karyawan di Bank Syariah Indonesia Kantor Cabang Pembantu Curup Kab. Rejang Lebong. *e-theses.iaincurup.ac.id*.
- Hendri, P., Jaya, A., & Rosadi, I. (2022). Pengaruh Hard Skill Dan Soft Skill Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dians Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Pinrang. *Decision : Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 3(2), 189–195. <https://doi.org/10.31850/DECISION.V3I2.1883>
- Kanafiah, K., Prahawan, W., & Suherna, S. (2021). Pengaruh Kompetensi (Hard skill) Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pelaksana Teknis Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Pelaksana Teknis Dinas PUPR Kabupaten Serang). *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Tirtayasa*, 5(2), 186–199. <https://doi.org/10.48181/JRBMT.V5I2.13178>
- Khairina, Nabila, & Nurul Inayah. (2023). Implementasi Good Corporate Governance Pada Bank Syariah. *Jurnal Ilmu Manajemen, Ekonomi dan Kewirausahaan*, 3(3), 185–195. <https://doi.org/10.55606/jimek.v3i3.2466>
- Khairina, N., & Inayah, N. (2023). Implementasi Good Corporate Governance Pada Bank Syariah. *Jurnal Ilmu Manajemen, Ekonomi dan Kewirausahaan*, 3(3), 185–195. <https://doi.org/10.55606/JIMEK.V3I3.2466>
- Marza, A., Wulandari, A., & Putri, D. W. (2018). Peran Organisasi dalam Mengembangkan Kompetensi Hard Skill dan Soft Skill Anggota Perhumas Muda Yogyakarta. *Jurnal Ilmu Komunikasi*, 8(3), 272–285. <https://festiva.ejournal.unri.ac.id/index.php/JKMS/article/view/5665>
- Mujayana, M. (2020). Pengaruh Hardskill Dan Softskill Terhadap Kinerja Karyawan. *Majalah Ekonomi*, 25(2), 1–12. <https://doi.org/10.36456/majeko.vol25.no2.a2930>
- Naila, A. (2022). Pengaruh Hard Skill dan Soft Skill Terhadap Kompetensi Akuntansi Konsentrasi Audit Pada Universitas Pembangunan Panca Budi Medan. *eprints.pancabudi.ac.id*.
- Ningrum, A. S., Imsar, & Syafina, L. (2024). Economic Value Added Pada Bank Sumut Syariah. *Jurnal Ekonomi Sakti*, 13, 79–89.
- Purnama, A., Bintang, N. D., Pratiwi, T., Al-Fatih, M., Winata, C., & Aswaruddin, A. (2024). Kompetensi Dan Employability Dalam Peningkatan Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Manajemen*, 2(1), 224–234. <https://doi.org/10.54066/JURMA.V2I1.1384>
- Purnama, R. (2020). Pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada bagian produksi CV. Epsilon Bandung. *Strategic : Jurnal Pendidikan Manajemen Bisnis*, 8(2), 58–72. <https://doi.org/10.17509/STRATEGIC.V8I2.1028>
- Putri, I. I., Sinring, B., Arfah, A., Alwany, T., & Taufan, R. R. (2023). Pengaruh Hard Skill dan Soft Skill Terhadap Kinerja Karyawan. *Center of Economic Students Journal*, 6(2), 223–238. <https://doi.org/10.56750/CSEJ.V6I2.588>
- Ratih, P., Aswan, M., & Waliamin, J. (2023). Pengaruh Pengaruh Soft Skill dan Hard Skill terhadap Prestasi Kerja. *Journal of Trends Economics and Accounting Research*, 3(4), 472–476. <https://doi.org/10.47065/JTEAR.V3I4.727>
- Rudini, Kasran, M., & Sampetan, S. (2023). Pengaruh Softskill dan Hardskill Terhadap Kinerja Karyawan.

- <https://stia-binataruna.e-journal.id/PUBLIK>, 10, 785–792.
- Setiawati, D., & Mayasari, M. (2021). Pengaruh Soft Skill dan Hard Skill Terhadap Kesiapan Kerja Lulusan Sma Negeri 3 Kota Jambi Di Masa Pandemi Covid 19. *SJEE (Scientific Journals of Economic Education)*, 5(1), 23–35. <https://doi.org/10.33087/SJEE.V5I1.92>
- Siagian, F. D. D., Nasution, M. L. ilhany, & Harahap, M. I. (2023). Strategi Islamic Human Capital Management Dalam Peningkatan Kinerja Pegawai Bank Syariah Indonesia. *JPEK (Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Kewirausahaan)*.
- Siregar, I. S., Nasution, Y. S. J., & Inayah, N. (2023). Pengaruh E-Trust Dan E-Service Quality Terhadap E-Loyalty Menggunakan Layanan Mobile Banking Bank Syariah Indonesia Dengan Kepuasan Nasabah Sebagai Variabel Intervening: Studi Kasus Mahasiswa FEBI UINSU Tahun 2019. *Jurnal Nuansa : Publikasi Ilmu Manajemen dan Ekonomi Syariah*, 1(4), 221–233. <https://doi.org/10.61132/NUANSA.V1I4.399>
- Siregar, I. S., Samri, Y., & Nasution, J. (2023). Pengaruh E-Trust Dan E-Service Quality Terhadap E-Loyalty Menggunakan Layanan Mobile Banking Bank Syariah Indonesia Dengan Kepuasan Nasabah Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Mahasiswa FEBI UINSU Tahun 2019). *Jurnal Nuansa*, 1(4), 221–233.
- Sutianah, C. (2021). Peningkatan kompetensi kerja berbasis integrasi soft skills, hard skills dan entrepreneur skills program keahlian kuliner melalui penerapan teaching factory smk. *Jurnal Ekonomi, Sosial & Humaniora*, 2(08), 152–167. <https://jurnalintelektiva.com/index.php/jurnal/article/view/596>
- Triana, P., Selfilia, S., & Praptiningsih, P. (2024). Implementasi dan Dampak MBKM untuk meningkatkan Kompetensi Hard Skills dan Soft Skills Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis UPN Veteran Jakarta. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 10(4), 626–644. <https://doi.org/10.5281/ZENODO.10530732>
- Widayanti, R. (2022). Pengaruh Hard Skill dan Soft Skill Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Telkom Kandatel Malang). *Dinamika Dotcom*. [http://103.56.149.150/?journal=DINAMIKA&page=article&op=view&path\[\]=50](http://103.56.149.150/?journal=DINAMIKA&page=article&op=view&path[]=50)
- Wirawan, I. M., & Juniaarti, A. T. (2022). Pengaruh Soft Skill Dan Hard Skill, Terhadap Kinerja Pegawai Pada Blud Upt Angkutan Dinas Perhubungan Kota Bandung. *repository.unpas.ac.id*.