

# PENGARUH KOMPETENSI DAN *SOFT SKILL* TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN KSP KOPDIT KENISA MAUPONGGO KABUPATEN NAGEKEO

*The Influence Of Competence And Soft Skills On Employee Performance at KSP Kopdit Kenisa Mauponggo, Nagekeo Regency*

Nonius Alvares Togo Gawe<sup>1,a)</sup>, Tarsisius Timuneno<sup>2,b)</sup>, Ria E. I. Nafie<sup>3,c)</sup>, Ni Putu Nursiani<sup>4,d)</sup>

<sup>1,2,3,4</sup>) Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi & Bisnis, Universitas Nusa Cendana Kupang, Indonesia

Koresponden : <sup>a)</sup> [alvaresgawe02@gmail.com](mailto:alvaresgawe02@gmail.com) <sup>b)</sup> [tarsisiustimueno@staf.undana.ac.id](mailto:tarsisiustimueno@staf.undana.ac.id)

<sup>c)</sup> [ria.nafie@staf.undana.ac.id](mailto:ria.nafie@staf.undana.ac.id) <sup>d)</sup> [niputu.nursiani@staf.undana.ac.id](mailto:niputu.nursiani@staf.undana.ac.id)

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mendeskripsikan pengaruh Kompetensi (X1) dan *Soft Skill* (X2) terhadap Prestasi Kerja karyawan (Y) KSP Kopdit Kenisa Mauponggo Kabupaten Nagekeo, baik secara parsial maupun simultan. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 30 orang karyawan, dan penarikan sampel dilakukan menggunakan sampel jenuh semua populasi dijadikan sampel yaitu 30 orang responden. Teknik analisis data yang diterapkan adalah analisis regresi linear berganda dengan bantuan aplikasi SPSS V. 25. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji T dan uji F, dan sebelum pengujian ini dilakukan, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik. Hasil uji parsial (Uji T) menunjukkan bahwa variabel kompetensi (X1) tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel Prestasi kerja karyawan (Y) KSP Kopdit Kenisa Mauponggo Kabupaten Nagekeo. Variabel *soft skill* (X2) menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap variabel Prestasi kerja karyawan (Y) KSP Kopdit Kenisa Mauponggo Kabupaten Nagekeo. Hasil uji simultan (Uji F) menunjukkan bahwa variabel kompetensi (X1), dan variabel *soft skill* (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Prestasi kerja karyawan (Y) KSP Kopdit Kenisa Mauponggo Kabupaten Nagekeo.

**Kata Kunci** : Kompetensi, *Soft Skill*, Prestasi Kerja Karyawan.

## PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan kunci utama dalam mencapai tujuan organisasi. SDM yang dikelola dengan baik akan mendorong terciptanya tenaga kerja yang mampu menjalankan tugas secara maksimal. Oleh karena itu, setiap organisasi perlu menerapkan strategi yang tepat dalam mengelola dan mengembangkan potensi karyawan. Pengembangan SDM dilakukan melalui dua faktor, yaitu faktor internal seperti motivasi, disiplin, tanggung jawab, kemampuan, dan kesadaran karyawan, serta faktor eksternal seperti kebijakan organisasi, sistem imbalan, hubungan antar manusia, dan kondisi lingkungan kerja (Hasibuan, 2013). Kedua faktor ini saling berkaitan dalam memengaruhi prestasi kerja karyawan.

Kualitas SDM sering dianggap sebagai faktor penting dalam keberhasilan organisasi dan umumnya dikaitkan dengan kompetensi serta *soft skill* karyawan. Karyawan dengan kemampuan dan sikap kerja yang baik memiliki peluang lebih besar untuk mencapai prestasi kerja (Spencer & Spencer, 1993; Goleman, 1998). Prestasi kerja (*performance*) adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Prawirosentono, 1999). Sistem prestasi kerja digunakan untuk menilai kecakapan dan prestasi kerja karyawan, menjadi dasar promosi jabatan, serta mendorong motivasi kerja. Menurut Handoko (2001), penilaian prestasi kerja (*performance appraisal*) berfungsi untuk mengevaluasi prestasi kerja karyawan dengan mengukur ketepatan waktu, kualitas, dan kesesuaian standar kerja.

Kompetensi kerja adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan (Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003). Suparno (2001) menjelaskan bahwa kompetensi adalah kecakapan yang memadai untuk melakukan suatu tugas atau sebagai keterampilan dan kecakapan yang disyaratkan. Kompetensi juga menunjukkan karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki atau dibutuhkan oleh setiap individu yang memungkinkan mereka untuk melakukan tugas dan tanggung jawab mereka secara efektif dan meningkatkan standar kualitas profesional dalam pekerjaan mereka.

*Soft skill* merupakan kemampuan seseorang untuk memotivasi diri, menggunakan inisiatif, serta memiliki pemahaman tentang apa yang dibutuhkan untuk dilakukan dan dapat dilakukan dengan baik, berguna untuk mengatasi persoalan kecil yang muncul secara tiba-tiba, dan terus dapat bertahan bila problem tersebut belum terselesaikan (Grugulis, 2007). Keterampilan ini sangat penting dalam menciptakan suasana kerja yang produktif dan harmonis serta dalam menghadapi berbagai tantangan yang ada di lingkungan kerja.

Dalam dunia kerja modern, kemampuan teknis saja tidak lagi cukup untuk mencapai prestasi kerja. Karyawan dengan kompetensi yang memadai dapat menyelesaikan tugas teknis dengan baik, sementara *soft skill* membantu mereka bekerja efektif dalam tim, berkomunikasi, dan menyelesaikan masalah. Tantangan SDM di Indonesia masih berkaitan dengan rendahnya kompetensi dan *soft skill* tenaga kerja (Kementerian Ketenagakerjaan RI, 2022). Laporan World Bank (2021) juga menunjukkan hanya 30% tenaga kerja Indonesia memenuhi standar kompetensi industri. Hal ini menegaskan pentingnya kedua aspek tersebut dalam meningkatkan prestasi kerja, termasuk pada KSP Kopdit Kenisa Mauponggo.

KSP Kopdit Kenisa Mauponggo yang berlokasi di Kabupaten Nagekeo, Provinsi NTT, merupakan koperasi simpan pinjam yang berperan dalam mendukung pertumbuhan ekonomi daerah. Berdasarkan wawancara dengan Bapak Dorotheus Dhae Teku selaku General Manager pada 28 Februari 2025, diketahui bahwa permasalahan utama koperasi adalah lemahnya peningkatan kualitas SDM di tingkat manajemen maupun karyawan yang berdampak pada menurunnya kinerja dan capaian organisasi.

**Tabel 1.**  
Tingkat Pendidikan Karyawan KSP Kopdit Kenisa Mauponggo.

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah
1	Strata I (S1)	14
2	Diploma 3 (D3)	7
3	SMA	9

Sumber: KSP Kopdit Kenisa Mauponggo, 2025

Dari data Tabel 1. terlihat bahwa tingkat pendidikan karyawan cukup bervariasi, didominasi oleh lulusan Strata I. Namun, tingkat pendidikan yang tinggi belum sejalan dengan kemampuan kerja, karena masih terdapat karyawan yang kesulitan menyelesaikan tugas tepat waktu, kurang mandiri, dan kurang mampu bekerja sama dalam tim.

Untuk menjawab tantangan tersebut, pihak manajemen telah mengarahkan program bimbingan teknis (bimtek) bagi calon karyawan guna meningkatkan kualitas SDM agar kompetensi dan kemampuan individu selaras dengan kebutuhan koperasi. Namun, masih ditemukan kelemahan dalam kompetensi dan *soft skill* seperti komunikasi, pengambilan keputusan, pengelolaan emosi, dan etika kerja. Hal ini menyebabkan konflik internal, miskomunikasi, dan ketidakpuasan anggota terhadap pelayanan. Kondisi ini, jika tidak ditangani, dapat menurunkan citra dan kepercayaan anggota terhadap koperasi.

Prestasi kerja karyawan juga menjadi perhatian penting karena masih ditemukan hasil kerja yang belum sesuai standar, target rendah, dan kurangnya inisiatif. Hal ini menunjukkan adanya kesenjangan antara harapan pimpinan dan hasil nyata yang dicapai karyawan.

Penelitian terdahulu menunjukkan temuan berbeda tentang pengaruh kompetensi dan *soft skill* terhadap prestasi kerja karyawan. Misalnya, Hutahaean (2020) menambahkan variabel pelatihan, Pradana, Buniarto & Rahmawati (2024) menambahkan budaya kerja, dan Rinaldi, Firdaus, Rinda & Wibowo (2022) memasukkan pengalaman kerja. Perbedaan objek dan variabel penelitian tersebut menimbulkan *research gap* yang perlu dikaji lebih lanjut.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini berjudul “Pengaruh Kompetensi dan Soft Skill Terhadap Prestasi Kerja Karyawan KSP Kopdit Kenisa Mauponggo Kabupaten Nagekeo.”

## TINJAUAN PUSTAKA

### Prestasi Kerja Karyawan

Dalam suatu perusahaan dibutuhkan karyawan-karyawan yang memiliki kemampuan dan keahlian dalam bekerja agar dapat mewujudkan tujuan yang ingin dicapai secara bersama-sama oleh sebuah perusahaan yaitu mencari keuntungan. Oleh sebab itu maka diperlukan karyawan-karyawan yang mempunyai prestasi kerja yang tinggi sehingga tujuan tersebut dapat terlaksanakan.

Sutrisno (2016) menyatakan prestasi kerja adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya terhadap pekerjaan itu. Sedangkan Hasibuan (2013) mengatakan bahwa prestasi kerja yang dicapai oleh seorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Dalam pendapat lain, Sunyoto (2013) mengemukakan prestasi kerja sebagai sesuatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

Dengan demikian, dari beberapa pendapat para ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja adalah hasil yang dicapai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya, yang dipengaruhi oleh kemampuan, pengalaman, kesungguhan, dan tanggung jawab karyawan tersebut.

### **Indikator Prestasi Kerja Karyawan**

Indikator prestasi kerja menurut Sutrisno (2016), ada 6 indikator, yaitu :

1. Hasil kerja
2. Pengetahuan pekerjaan
3. Inisiatif
4. Disiplin waktu dan absensi
5. Sikap
6. Kecekatan mental

### **Kompetensi**

Spencer & Spencer (1993), menyatakan bahwa Kompetensi adalah karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab-akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan. Sedangkan menurut Edison, Anwar & Komariyah (2017), mengatakan bahwa kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan, keahlian dan sikap.

Priansa (2014), mendefinisikan bahwa Kompetensi adalah kapasitas yang ada pada seseorang yang bisa membuat seseorang tersebut mampu memenuhi apa yang diisyaratkan oleh pekerjaan dalam suatu organisasi sehingga organisasi tersebut mampu mencapai apa yang diharapkan. Sementara itu, menurut Simanjuntak (2005), Kompetensi adalah kemampuan atau keterampilan melakukan kerja.

Dari beberapa pendapat para ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa Kompetensi adalah kemampuan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik, yang meliputi pengetahuan, keterampilan, dan sikap.

### **Indikator Kompetensi**

Pada dasarnya banyak indikator yang memengaruhi kompetensi karyawan suatu perusahaan, indikator kompetensi Menurut Edison, Anwar & Komariyah (2017), sebagai berikut :

1. Pengetahuan (*Knowledge*)
2. Keahlian (*Skill*)
3. Sikap (*Attitude*)

### **Soft skill**

Aribowo & Sailah (2008), mendefinisikan “Soft Skill sebagai keterampilan seseorang dalam berhubungan dengan orang lain (termasuk dengan dirinya sendiri). Atribut Soft Skill dengan demikian meliputi nilai yang dianut, motivasi, perilaku, kebiasaan, karakter dan sikap. Atribut Soft Skill ini dimiliki oleh setiap orang dengan kadar yang berbeda-beda, dipengaruhi oleh kebiasaan berfikir, berkata, bertindak dan bersikap. Namun, atribut ini dapat berubah jika

yang bersangkutan mau merubahnya dengan cara berlatih membiasakan diri dengan hal-hal yang baru.”

Mulyono (2011), menjelaskan “Soft Skill sebagai komplemen dari Hard Skill. Jenis keterampilan ini merupakan bagian dari kecerdasan intelektual seseorang, dan sering dijadikan syarat untuk memperoleh jabatan atau pekerjaan tertentu.”

Sementara itu, Berthal dalam Muqowim (2012), mengartikan Soft Skill sebagai perilaku personal dan interpersonal yang mengembangkan dan memaksimalkan kinerja manusia.

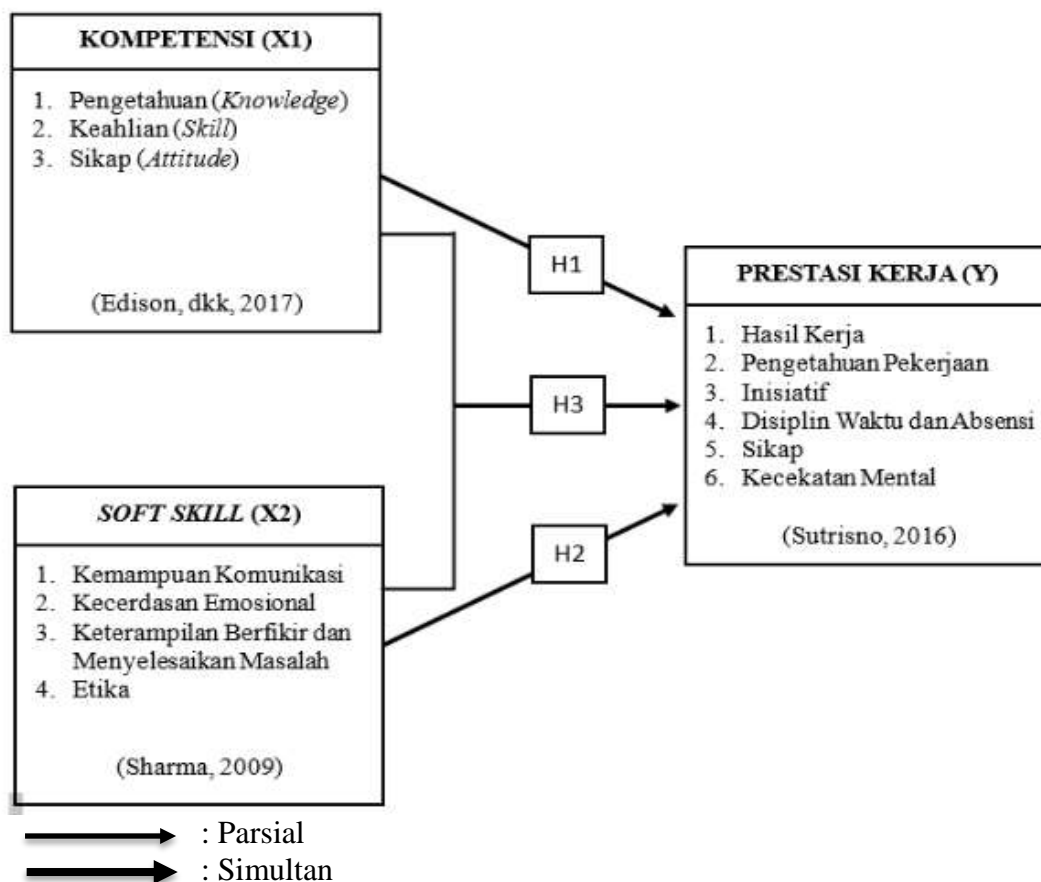
Dari beberapa pendapat para ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa *Soft Skill* adalah kemampuan non-teknis yang meliputi cara berinteraksi, bersikap, dan mengelola diri sendiri. Kemampuan ini bisa dikembangkan dan sangat penting untuk kesuksesan di dunia kerja.

### Indikator *Soft Skill*

Indikator *soft skill* menurut Sharma (2009), sebagai berikut :

1. Kemampuan komunikasi
2. Kecerdasan emosional
3. Keterampilan berfikir dan menyelesaikan masalah
4. Etika

### Kerangka Berpikir



**Gambar 1.**  
Kerangka Berpikir

## Hipotesis

Berdasarkan kerangka berpikir diatas maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

- H1 : Diduga bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan KSP Kopdit Kenisa Mauponggo Kabupaten Nagekeo.
- H2 : Diduga bahwa *soft skill* berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan KSP Kopdit Kenisa Mauponggo Kabupaten Nagekeo.
- H3 : Diduga bahwa kompetensi dan *soft skill* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan KSP Kopdit Kenisa Mauponggo Kabupaten Nagekeo.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Dari segi sifatnya, penelitian ini merupakan penelitian asosiatif karena bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel bebas yaitu Kompetensi (X1) dan *Soft Skill* (X2) terhadap variabel terikat yaitu Prestasi Kerja Karyawan (Y).

Populasi penelitian adalah seluruh karyawan KSP Kopdit Kenisa Mauponggo Kabupaten Nagekeo yang berjumlah 30 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode sampel jenuh, yaitu semua anggota populasi dijadikan sampel penelitian sehingga jumlah sampel adalah 30 responden.

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari data kualitatif dan kuantitatif. Data kualitatif berupa uraian mengenai profil koperasi dan karakteristik responden. Data kuantitatif berupa hasil skor kuesioner yang diolah secara statistik.

Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh langsung dari penyebaran kuesioner kepada responden, sedangkan data sekunder diperoleh dari buku, jurnal, laporan, dan dokumen terkait yang mendukung penelitian.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui: (1) kuesioner dengan skala Likert lima poin sebagai instrumen utama penelitian, (2) wawancara untuk memperkuat informasi, (3) observasi terhadap kondisi umum koperasi, dan (4) dokumentasi berupa data internal dari KSP Kopdit Kenisa Mauponggo Kabupaten Nagekeo.

Instrumen penelitian diuji terlebih dahulu melalui uji validitas dan reliabilitas. Hasil uji validitas menunjukkan semua item pernyataan memiliki nilai  $r$ -hitung lebih besar dari  $r$ -tabel, sehingga instrumen dinyatakan valid. Uji reliabilitas menggunakan *Cronbach's Alpha* menunjukkan nilai  $\alpha \geq 0,60$  untuk semua variabel, sehingga instrumen penelitian dinyatakan reliabel.

Sebelum melakukan analisis regresi linear berganda, dilakukan uji asumsi klasik untuk memastikan data memenuhi kriteria statistik. Uji normalitas dilakukan dengan metode grafik dan uji Kolmogorov-Smirnov. Uji multikolinearitas menggunakan nilai *tolerance* dan VIF, sedangkan uji heteroskedastisitas dilakukan dengan metode scatterplot. Hasil pengujian menunjukkan data berdistribusi normal, tidak terjadi multikolinearitas, dan tidak terdapat heteroskedastisitas.

Teknik analisis data yang digunakan meliputi analisis deskriptif dan analisis inferensial. Analisis deskriptif digunakan untuk memberikan gambaran umum mengenai variabel

kompetensi, *soft skill*, dan prestasi kerja karyawan berdasarkan hasil distribusi jawaban responden.

Analisis inferensial menggunakan regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Selanjutnya dilakukan pengujian hipotesis melalui uji t (parsial) untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas, dan uji F (simultan) untuk mengetahui pengaruh bersama-sama variabel kompetensi dan *soft skill* terhadap prestasi kerja karyawan.

Besarnya kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat diukur menggunakan koefisien determinasi ( $R^2$ ). Pengolahan data dilakukan dengan bantuan program SPSS versi 25.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini dilakukan di Koperasi kredit kenisa yang telah diresmikan sejak tanggal 1 september 1986. Dengan jumlah responden 30 orang. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh kompetensi dan *soft skill* prestasi kerja karyawan KSP Kopdit Kenisa Mauponggo Kabupaten Nagekeo, untuk itu akan dilakukan uji statistik dengan menggunakan metode regresi linear berganda dalam perhitungannya. Hasil analisis regresi linear berganda dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 2.**  
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.579	7.469		.211	.834
	Kompetensi (X1)	.338	.365	.136	.925	.363
	Soft Skill (X2)	1.221	.246	.729	4.969	.000

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja Karyawan (Y)

Sumber : SPSS IBM V.25 diolah (2025)

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat dibuat persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = 1,579 + 0,338 X1 + 1,221 X2$$

### Uji Parsial (t) (Uji Hipotesis 1 dan 2)

Uji t dilakukan untuk melihat sejauh mana pengaruh kompetensi (X1) dan *soft Skill* (X2) secara individu terhadap prestasi kerja karyawan (Y). Hasil uji t dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 3.**  
Hasil Uji Parsial (Uji t)

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
1	(Constant)	1.579	7.469		.211	.834
	Kompetensi (X1)	.338	.365	.136	.925	.363
	Soft Skill (X2)	1.221	.246	.729	4.969	.000

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja Karyawan (Y)

Sumber : SPSS IBM V.25 diolah (2025)

1. Pengaruh Kompetensi (X1) Terhadap prestasi kerja karyawan (H1).  
Dikarenakan  $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$  dan signifikansi  $> \alpha$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Hal ini berarti variabel kompetensi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan KSP Kopdit Kenisa Mauponggo Kabupaten Nagekeo.
2. Pengaruh *Soft Skill* (X2) Terhadap prestasi kerja karyawan (H2).  
Dikarenakan  $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$  dan signifikansi  $< \alpha$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini berarti variabel *Soft Skill* berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan KSP Kopdit Kenisa Mauponggo Kabupaten Nagekeo.

### Uji Simultan (Uji F) (Hipotesis 3)

Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh kompetensi (X1) dan *Soft Skill* (X2) terhadap prestasi kerja karyawan (Y) secara berama-sama.

**Tabel 4.**  
Hasil Uji Simultan (Uji F)

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	608.419	2	304.210	29.253	.000 <sup>b</sup>
	Residual	280.781	27	10.399		
	Total	889.200	29			

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Soft Skill (X2), Kompetensi (X1)

Sumber : SPSS IBM V.25 diolah (2025)

Dikarenakan  $F\text{-hitung} > F\text{-tabel}$  dan nilai signifikansi  $< \alpha$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya bahwa kompetensi dan *Soft Skill* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan KSP Kopdit Kenisa Mauponggo Kabupaten Nagekeo.

## Koefisien Determinasi

**Tabel 5.**  
Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

<b>Model Summary</b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.827 <sup>a</sup>	.684	.661	3.225

a. Predictors: (Constant), Soft Skill (X2), Kompetensi (X1)

Sumber : SPSS IBM V.25 diolah (2025)

Berdasarkan tabel di atas, hasil uji determinasi menunjukkan bahwa nilai *adjusted r square* sebesar 0,661 yang berarti bahwa variabel kompetensi dan *soft skill* mempunyai kontribusi pengaruh terhadap variabel prestasi kerja karyawan sebesar 66,1%, sedangkan sisanya sebesar 33,9% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini, seperti motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres, lingkungan pekerjaan, sistem kompensasi dan desain pekerjaan.

### **Pengaruh Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan KSP Kopdit Kenisa Mauponggo Kabupaten Nagekeo**

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan teori kompetensi yang dikemukakan oleh Sedarmayanti (2007), yang menyatakan bahwa kompetensi adalah karakteristik mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap atau dapat memprediksikan prestasi kerja yang sangat baik. Namun, teori tersebut tidak selalu berlaku sama pada setiap organisasi. Setiap organisasi memiliki karakteristik unik yang dapat memengaruhi hubungan antara kompetensi dan prestasi kerja.

Menurut Spencer dan Spencer (1993), kompetensi bukan hanya merupakan bawaan individu, tetapi juga dipengaruhi oleh tuntutan pekerjaan, budaya organisasi, serta konteks spesifik tempat kerja. Dalam konteks KSP Kopdit Kenisa Mauponggo, sebagian besar pekerjaan karyawan bersifat administratif dan mengikuti prosedur kerja yang telah ditetapkan, sehingga ruang bagi karyawan untuk menunjukkan variasi kompetensi menjadi terbatas. Kondisi ini menjelaskan mengapa, meskipun karyawan memahami aturan dan prosedur kerja dengan baik, hal tersebut tidak selalu berdampak langsung terhadap peningkatan prestasi kerja.

Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian Pradana, dkk (2024), yang menyatakan bahwa kompetensi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pada KUD Karya Bhakti Ngancar. Hasil penelitian ini juga bertolak belakang dengan penelitian Hutahaean (2020), yang menyatakan bahwa Kompetensi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai PT. Sinar Menara Deli Medan. Perbedaan hasil ini dapat disebabkan oleh karakteristik organisasi dan jenis pekerjaan yang berbeda.

Pada perusahaan seperti PT. Sinar Menara Deli Medan, karyawan dituntut menunjukkan kemampuan dan keahlian yang tinggi, sehingga kompetensi menjadi faktor utama yang menentukan hasil kerja. Sedangkan pada koperasi seperti KSP Kopdit Kenisa Mauponggo, pekerjaan karyawan lebih bersifat rutin dan mengikuti Standar Operasional Prosedur (SOP),

seperti pelayanan anggota, pencatatan transaksi, dan administrasi keuangan. Karena pekerjaan sudah diatur secara sistematis, karyawan tidak banyak mengambil keputusan sendiri, sehingga kompetensi tidak banyak memengaruhi hasil kerja secara langsung.

Hasil ini juga diperkuat oleh temuan deskriptif yang menunjukkan bahwa kompetensi karyawan tergolong baik pada indikator pengetahuan (*knowledge*), tetapi masih rendah pada indikator keahlian (*skill*). Sebagian besar karyawan telah bekerja cukup lama dan memahami aturan kerja dengan baik, namun keterampilan teknis dan kemampuan pemecahan masalah belum maksimal. Dalam situasi yang membutuhkan keputusan cepat, karyawan cenderung menunggu arahan atasan.

Kondisi ini menunjukkan bahwa pemahaman kerja sudah baik, tetapi penerapan pengetahuan di lapangan masih perlu diperkuat. Oleh karena itu, peningkatan kompetensi di KSP Kopdit Kenisa Mauponggo sebaiknya difokuskan pada pelatihan teknis, bimbingan kerja, dan pendampingan langsung agar karyawan mampu mengembangkan kemampuan secara tepat dan percaya diri menghadapi tantangan pekerjaan.

### **Pengaruh *Soft Skill* terhadap Prestasi Kerja Karyawan KSP Kopdit Kenisa Mauponggo Kabupaten Nagekeo**

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Bancino & Zevalkink (2007), yang menyatakan bahwa *soft skill* merupakan istilah sosiologis yang merujuk pada sekumpulan ciri kepribadian, tata krama sosial, kemampuan berbahasa, kebiasaan pribadi, keramahan, dan sikap optimisme yang membedakan individu satu sama lain dalam berbagai tingkat. Dalam konteks kerja di KSP Kopdit Kenisa Mauponggo, kemampuan ini tercermin melalui perilaku karyawan yang sebagian besar sudah memiliki kemampuan komunikasi yang baik, seperti mampu menyampaikan pendapat dengan jelas dan memberikan informasi secara tepat kepada rekan kerja maupun anggota koperasi. Kemampuan komunikasi ini membantu karyawan menghindari kesalahpahaman, memperlancar koordinasi, dan menciptakan suasana kerja yang lebih harmonis.

Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian Pradana, dkk (2024), Rinaldi, dkk (2022), dan Ratih, dkk (2023), yang menyatakan bahwa *soft skill* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Kesamaan hasil ini memperkuat pandangan bahwa *soft skill* berperan penting dalam meningkatkan prestasi kerja, terutama di organisasi koperasi yang berfokus pada pelayanan anggota. Dalam konteks kerja seperti di KSP Kopdit Kenisa Mauponggo, kemampuan komunikasi yang baik menjadi modal utama untuk menjaga kelancaran pekerjaan dan meningkatkan pelayanan kepada anggota koperasi.

Hasil ini juga didukung oleh analisis deskriptif yang menunjukkan bahwa kemampuan *soft skill* karyawan tergolong sangat tinggi, terutama dalam hal komunikasi. Artinya, karyawan sudah mampu menjalin hubungan baik dengan rekan kerja dan anggota koperasi, serta dapat menyampaikan informasi dengan jelas. Namun, hasil deskriptif juga menunjukkan bahwa nilai terendah terdapat pada indikator kecerdasan emosional serta kemampuan berpikir dan menyelesaikan masalah. Beberapa karyawan masih kesulitan mengendalikan emosi ketika menghadapi tekanan pekerjaan dan belum cukup cepat dalam mengambil keputusan saat muncul masalah.

Kondisi ini menunjukkan bahwa meskipun kemampuan komunikasi sudah baik, kemampuan mengelola emosi dan berpikir cepat masih perlu ditingkatkan. Oleh karena itu,

manajemen perlu memberikan perhatian lebih melalui pendampingan langsung, bimbingan kerja, serta evaluasi rutin agar karyawan mendapat dukungan ketika menghadapi tekanan kerja dan dapat mengembangkan kemampuan diri secara optimal dalam menyelesaikan tugas sehari-hari.

### **Pengaruh Kompetensi dan *Soft Skill* terhadap Prestasi Kerja Karyawan KSP Kopdit Kenisa Mauponggo Kabupaten Nagekeo**

Temuan ini sejalan dengan pendapat Priansa (2014), yang menjelaskan bahwa Kompetensi adalah kapasitas yang ada pada seseorang yang bisa membuat seseorang tersebut mampu memenuhi apa yang diisyaratkan oleh pekerjaan dalam suatu organisasi sehingga organisasi tersebut mampu mencapai apa yang diharapkan. Selain itu, Robles (2012), juga menyatakan bahwa komunikasi merupakan salah satu dari sepuluh *soft skill* terpenting di dunia kerja, bahkan dinilai sebagai kemampuan paling penting oleh para eksekutif karena sangat menentukan keberhasilan kerja.

Berdasarkan kedua teori tersebut, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi dan *soft skill* memiliki peran yang saling melengkapi dalam mendukung peningkatan prestasi kerja karyawan. Hasil uji simultan yang signifikan ini menunjukkan bahwa meskipun peningkatan kompetensi secara terpisah belum tentu langsung meningkatkan prestasi kerja, namun jika didukung oleh *soft skill* yang baik, pengaruhnya menjadi lebih jelas dan bermakna.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh penulis pada karyawan KSP Kopdit Kenisa Mauponggo Kabupaten Nagekeo, pengujian kompetensi dan *soft skill* terhadap prestasi kerja menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut berkontribusi terhadap prestasi kerja karyawan. Hal ini diperkuat oleh hasil analisis determinasi yang ditunjukkan melalui nilai *Adjusted R Square*, yang memberikan gambaran bahwa kemampuan variabel kompetensi dan *soft skill* dalam memengaruhi prestasi kerja karyawan tergolong relatif kuat, meskipun prestasi kerja karyawan juga tetap dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel penelitian ini.

Faktor-faktor yang dimaksud secara teori antara lain motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres, lingkungan pekerjaan, sistem kompensasi, dan desain pekerjaan (Handoko, 2001). Untuk itu diperlukan riset lebih lanjut untuk membuktikan ada atau tidaknya pengaruh dari faktor-faktor teoritis yang dimaksud.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

1. Berdasarkan hasil analisis deskriptif menggunakan rentang skor, diperoleh bahwa variabel kompetensi berada pada kategori sangat tinggi, variabel *soft skill* berada pada kategori sangat tinggi, dan prestasi kerja karyawan juga berada pada kategori sangat tinggi.
2. Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial (uji t), terbukti bahwa kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan KSP Kopdit Kenisa Mauponggo Kabupaten Nagekeo.
3. Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial (uji t), terbukti bahwa *soft skill* berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan KSP Kopdit Kenisa Mauponggo Kabupaten Nagekeo.
4. Berdasarkan hasil uji hipotesis secara simultan (uji F), terbukti bahwa kompetensi dan *soft skill* berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan KSP Kopdit Kenisa

Mauponggo Kabupaten Nagekeo, yang diperkuat oleh hasil analisis koefisien determinasi yang menunjukkan bahwa kemampuan variabel kompetensi dan *soft skill* dalam memengaruhi prestasi kerja karyawan tergolong relatif kuat.

### Saran

Bagi KSP Kopdit Kenisa Mauponggo, diharapkan agar KSP Kopdit Kenisa Mauponggo dapat mempertahankan, meningkatkan, dan mengembangkan kembali kompetensi serta *soft skill* karyawan. Meskipun saat ini tingkat kompetensi dan *soft skill* yang dimiliki karyawan sudah tergolong baik, pengembangan lebih lanjut tetap diperlukan agar dapat mendukung peningkatan hasil kerja karyawan.

Bagi Peneliti Selanjutnya, diperlukan penelitian lebih lanjut dengan menambahkan faktor-faktor lain di luar variabel kompetensi dan *soft skill* yang dapat memengaruhi prestasi kerja karyawan, seperti motivasi, kepuasan kerja, tingkat stres, lingkungan pekerjaan, sistem kompensasi, dan desain pekerjaan.

### DAFTAR PUSTAKA

- Aribowo, A.K. & Sailah, I. (2008) *Pengembangan soft skills di perguruan tinggi*. Jakarta: Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi.
- Bancino, R. & Zevalkink, C. (2007) 'Soft skills: The new curriculum for hard-core technical professionals', *Techniques: Connecting Education and Careers*, vol. 82, no. 5, hlm. 20–22. Alexandria, Virginia: Association for Career and Technical Education (ACTE). <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ764824>
- Edison, E., Anwar, Y. & Komariyah, I. (2017) *Manajemen sumber daya manusia: Strategi dan perubahan dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai dan organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Edison, E., Anwar, Y. & Komariyah, I. (2017) *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Grugulis, I. (2007) *Skill, training and human resource development*. Basingstoke: Palgrave Macmillan.
- Handoko, T.H. (2001) *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. (2013) *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hutahaean, H. (2020) 'Pengaruh kompetensi dan pelatihan terhadap prestasi kerja pegawai PT. Sinar Menara Deli Medan', *Jurnal Ilmiah Simantek*, 4(3). Medan: Universitas Tjut Nyak Dhien. ISSN 2550-0414.
- Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia (2022) *Laporan tahunan pengembangan sumber daya manusia 2022: Analisis kesenjangan kompetensi dan soft skill tenaga kerja Indonesia*. Jakarta: Kementerian Ketenagakerjaan RI. <https://kemnaker.go.id/publikasi/laporan-tahunan>
- Mulyono, I. (2011) *Dari karya tulis ilmiah sampai dengan soft skills*. Bandung: Yrama Widya.
- Muqowim (2012) *Pengembangan soft skills guru*. Yogyakarta: Pedagogia.
- Pradana, O., Buniarto, E.A. and Rahmawati, Z. (2024) 'Pengaruh kompetensi, kemampuan softskill dan budaya kerja terhadap prestasi kerja karyawan KUD Karya Bhakti

- Nancar', Musytari: *Neraca Manajemen, Ekonomi*, 4(8). Kediri: Universitas Islam Kadiri. DOI: 10.8734/mnmae.v1i2.359
- Prawirosentono, S. (1999) *Kebijakan kinerja karyawan*. Edisi pertama. Yogyakarta: BPFE.
- Priansa, D.J. (2014) *Perencanaan dan pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Ratih, P., Aswan, M. and Waliamin, J. (2023) 'Pengaruh soft skill dan hard skill terhadap prestasi kerja', *Journal of Trends Economics and Accounting Research*, 3(4), pp. 472-476. Bengkulu: Universitas Prof.DR Hazairin. DOI: 10.47065/jtear.v3i4.727
- Rinaldi, A.T., Firdaus, M.A., Rinda, R.T. & Wibowo, A. (2022) 'Pengaruh soft skill dan pengalaman kerja terhadap prestasi kerja karyawan PT. Kreasi Inspirasi Abadi Kota Bogor', *Manager*, 5(1), hlm. 31-36. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Ibn Khaldun Bogor, Indonesia. <https://ejournal.uika-bogor.ac.id/index.php/MANAGER>
- Robles, M.M., 2012. *Executive perceptions of the top 10 soft skills needed in today's workplace*. *Business Communication Quarterly*, 75(4), pp.453–465. Thousand Oaks, CA: SAGE Publications. doi:10.1177/1080569912460400
- Sedarmayanti (2007) *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sharma, A. (2009) *Professional development for teachers* [Online]. School of Educators. <http://schoolofeducators.com/2009/02/importance-of-soft-skills-development-in-education/>
- Simanjuntak, P.J. (2005) *Manajemen dan evaluasi kinerja*. Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Spencer, L.M. & Spencer, S.M. (1993) *Competence at work: Models for superior performance*. New York: John Wiley & Sons.
- Sunyoto, D. (2013) *Teori, kuisisioner, dan analisis data sumber daya manusia (Penelitian praktik)*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service.
- Suparno, A.S. (2001) *Membangun kompetensi belajar*. Jakarta: Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi, Departemen Pendidikan Nasional.
- Sutrisno, E. (2016) *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana Prenadamedia Group.
- Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan (2003) *Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2003 Nomor 39*. Jakarta: Sekretariat Negara.
- World Bank (2021) *Indonesia skills development project : Addressing the skills gap*. Washington, DC: World Bank Group. <https://www.worldbank.org/en/country/indonesia/publication/skills-gap-analysis>