

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS**

#### **2.1 Kajian Pustaka**

Kajian Pustaka ini berisi landasan teori-teori kepustakaan yang melandasi penelitian untuk mendukung pemecahan masalah mengenai kajian Manajemen Sumber Daya Manusia, *Hard Skill*, *Soft Skill*, Motivasi kerja dan Kinerja pegawai. Dimulai dari pengertian secara umum sampai dengan pada pengertian yang fokus terhadap teori yang berhubungan dengan pembahasan yang akan diteliti. Berdasarkan sumber-sumber tertulis secara teoritis sehingga dapat dijadikan acuan dalam menyusun kinerja pustaka dan mengembangkan kerangka pemikiran dan hipotesis.

##### **2.1.1 Landasan Teori yang Digunakan**

Penelitian ini menggunakan berbagai sumber sebagai landasan teori dan juga dilakukan kajian mengenai teori yang akan digunakan, yang terdiri dari *grand theory*, *middle theory* dan *applied theory*. *Grand theory* yang digunakan dalam penelitian ini yaitu manajemen, selanjutnya *middle theory* yang digunakan dalam penelitian ini yaitu teori manajemen sumber daya manusia. Serta *applied theory* yang digunakan dalam penelitian ini yaitu teori mengenai *Hard Skill*, *Soft Skill*, Motivasi kerja dan Kinerja karyawan. Selain landasan teori, dilakukan juga pengkajian hasil penelitian sebelumnya dari jurnal-jurnal yang mendukung sebagai acuan atau referensi peneliti.

### 2.1.2 Manajemen

Manajemen merupakan unsur penting untuk menjalankan sebuah organisasi atau perusahaan dan merupakan suatu aktivitas yang berhubungan dari aktivitas satu dengan aktivitas yang lain. Aktivitas tersebut tidak hanya mengelola orang-orang yang berbeda dalam suatu organisasi, melainkan mencakup tindakan-tindakan proses dari perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*) dan pengendalian (*controlling*) pada suatu organisasi atau perusahaan. Hal tersebut dilakukan untuk menentukan juga mencapai tujuan-tujuan organisasi melalui pemanfaatan sumber daya yang dimiliki organisasi atau perusahaan. Manajemen merupakan alat untuk mengukur unsur-unsur yang ada dalam organisasi atau perusahaan. Berikut ini merupakan pendapat mengenai manajemen menurut para ahli:

Menurut Henri Fayol (2015) menyatakan bahwa:

*“Management is a process that consists of activities to plan, organize, mobilize human resources & double control in order to achieve the goals it will achieve”* artinya “Manajemen adalah proses yang terdiri dari kegiatan untuk merencanakan, mengorganisasikan, menggerakkan sumber daya manusia & mengandakan pengendalian dalam rangka untuk mencapai tujuan yang akan dicapainya”

Menurut Stephen P. Robbins (2020) menyatakan bahwa:

*“Management as a process of planning, and control of recources to achieve the objectives (goals) effectively and efficiently. Effective means that goal can be achieved in accordance with the planning, while efficiently means that the task at hand done correctly, organized, and in accordance with the schedule”* artinya “Manajemen sebagai sebuah proses peencanaan, pengorganisasian, pengkordinasian, dan pengontrolan sumber daya untuk mencapai sasaran (tujuan) secara efektif dan efisien. Efektif berarti bahwa tujuan dapat dicapai sesuai dengan perencanaan, sementara efisien berarti bahwa tugas yang ada dilaksanakan secara benar, terorganisir, dan sesuai dengan jadwal.”.

Menurut Hasibuan, (2019) mengatakan bahwa:

“Manajemen adalah sebuah ilmu dan seni dalam mengatur sebuah proses untuk bagaimana memanfaatkan sumber daya manusia serta sumber-sumber lainnya yang ada dalam perusahaan secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan yang telah di tentukan”.

Menurut Haekal (2019) mengatakan bahwa:

“Manajemen merupakan proses kegiatan yang dilakukan oleh seorang pimpinan dengan menggunakan sumber-sumber yang dibutuhkan dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan”

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa manajemen adalah proses yang menggunakan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan.

### **2.1.3 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia merupakan kegiatan dalam suatu bidang yang mencakup adanya kegiatan operasional dalam ruang lingkup, tenaga kerja, manajer dan pegawai sebagai aktivitas suatu perusahaan. Manajemen sumber daya manusia memiliki peran penting untuk aktivitas organisasi untuk tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan. Berikut ini merupakan pendapat mengenai pengertian manajemen sumber daya manusia menurut para ahli:

Menurut Gary Dessler (2018) menyatakan bahwa:

*“Human resource management is a policy and training to meet the needs of workers or aspects contained in HR, such as management positions, recruitment, selection, training, compensation, and employee performance appraisal”* yang artinya “Manajemen sumber daya manusia adalah kebijakan dan latihan untuk memenuhi kebutuhan pekerja atau aspek-aspek yang terdapat dalam SDM, seperti posisi manajemen, rekrutmen, seleksi, pelatihan, kompensasi, dan penilaian prestasi kerja karyawan”.

Menurut Michael Armstrong (2020) menyatakan bahwa:

*“Human resource management (HRM) is about how people are employed, managed and developed in organizations”* yang artinya “Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah tentang bagaimana orang dipekerjakan, dikelola dan dikembangkan dalam atau organisasi”.

Menurut Rivai, (2018) menyatakan bahwa:

“Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya manusia (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama, pegawai dan masyarakat menjadi maksimal”.

Menurut (Kasmir 2018) menyatakan bahwa:

“Manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan *stakeholder*”

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah sebuah kegiatan atau proses pengelolaan manusia secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan, baik secara individu maupun tujuan bersama.

### **2.1.3.1 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia**

Tujuan manajemen sumber daya manusia yaitu meningkatkan kontribusi produktif orang-orang yang ada dalam perusahaan melalui sejumlah cara yang bertanggung jawab secara strategis, etis dan sosial. Menurut Sofyandi (2018) menjelaskan bahwa tujuan manajemen sumber daya manusia yaitu:

1. Tujuan Organisasi

Tujuan organisasi adalah sasaran formal yang dibuat untuk membantu organisasi untuk mencapai tujuannya.

## 2. Tujuan Fungsional

Tujuan fungsional adalah tujuan untuk mempertahankan kontribusi divisi sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

## 3. Tujuan Sosial

Tujuan sosial manajemen sumber daya manusia adalah organisasi atau perusahaan bertanggung jawab secara sosial dan etis terhadap kebutuhan dan tantangan masyarakat dengan memaksimalkan dampak negatifnya.

## 4. Tujuan Personal

Tujuan personal adalah tujuan pribadi dari tiap anggota organisasi atau perusahaan yang hendak dicapai melalui aktivitasnya dalam organisasi.

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti sampai pada pemahaman bahwa tujuan manajemen sumber daya manusia untuk mengoptimalkan kegunaan dari seluruh pekerja dalam perusahaan atau organisasi.

### **2.1.3.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Fungsi dari manajemen sumber daya manusia untuk mengelola manusia seefektif mungkin agar diperoleh suatu satuan sumber daya manusia yang merasa puasa dan memuaskan. Adapun fungsi manajemen sumber daya manusia menurut Hamali (2018) yaitu:

#### a. Perencanaan

Perencanaan adalah suatu kegiatan memperkirakan tentang keadaan tenaga kerja, agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan.

b. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengatur karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bentuk bagan organisasi.

c. Pengarahan dan Pengadaan

Pengarahan adalah kegiatan memberi petunjuk kepada karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi. Adapun pengadaan merupakan proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi.

d. Pengendalian

Pengendalian merupakan kegiatan mengendalikan karyawan agar menaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.

e. Pengembangan

Pengembangan merupakan proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui Pendidikan dan pelatihan.

f. Kompensasi

Kompensasi merupakan pemberian balas jasa langsung berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi.

g. Pengintegrasian

Pengintegrasian merupakan kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan karyawan, agar terciptanya Kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan.

h. Pemeliharaan

Pemeliharaan merupakan kegiatan pemeliharaan atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.

i. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan organisasi, karena tanpa adanya kedisiplinan maka sulit terwujudnya tujuan yang maksimal.

j. Pemberhentian

Pemberhentian merupakan putusnya hubungan kerja seorang karyawan dari suatu organisasi. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan organisasi, berakhirnya kontrak kerja, pensiun atau sebab lainnya.

#### **2.1.4 *Hard Skill***

*Hard skill* adalah keterampilan atau keahlian yang dapat diukur secara konkret dan terukur. *Hard Skill* secara umum mengacu pada kemampuan teknis yang dimiliki oleh seorang karyawan, seperti kemampuan menggunakan alat, mengolah data, mengoperasikan komputer, atau mengetahui pengetahuan tertentu. Kemampuan seperti ini dikenal sebagai kemampuan keras atau kemampuan teknis,

*Hard Skill* atau yang juga dikenal sebagai kemampuan teknis ini sangat diperlukan oleh karyawan untuk menyelesaikan sejumlah tugas penting untuk mencapai tujuan pekerjaan. Berikut ini merupakan pendapat mengenai pengertian *hardskill* menurut para ahli:

Menurut Devine (2019) mengatakan bahwa :

“*Hard Skill* merupakan keterampilan spesifik yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan yang umumnya mudah didefinisikan dan kuantitatifkan”.

Menurut LeMay (2022) menyatakan bahwa :

“*Hard skill* terkait dengan keterampilan yang memiliki sasaran jelas dan terukur, seperti keterampilan komunikasi dan mengelola waktu. Dengan kata lain *hard skill* merupakan kemampuan dalam menguasai ilmu pengetahuan, teknologi dan keterampilan teknis untuk mengembangkan *intelligence quotient* yang berhubungan dengan bidangnya. *Hard skill* adalah pengetahuan dan kemampuan teknis yang dimiliki seseorang”.

Menurut Doyle’s (2020) mengatakan bahwa :

“*Hard skill* adalah kemampuan yang dapat dipelajari, diukur, dan dievaluasi. kemampuan ini merupakan aspek yang pertama kali dilihat oleh perekrut”.

Berdasarkan pendapat berbagai ahli, peneliti menyimpulkan bahwa *Hard Skill* adalah keterampilan yang terukur dan spesifik yang berhubungan dengan pengetahuan teknis dan kemampuan dalam bidang tertentu.

#### **2.1.4.1 Fungsi Hard Skill**

Menurut Alam(2017), pentingnya *Hard skill* sendiri merupakan sebuah pengetahuan atau kemampuan teknis yang dimiliki oleh seseorang. *Hard skill* berperan penting dalam memberikan pengetahuan dan keterampilan teknis yang spesifik yang dibutuhkan untuk berhasil dalam pekerjaan dan mencapai tujuan.



*hard skill* yang kuat akan membantu individu menjadi tenaga kerja yang berdaya saing dan berkontribusi dalam lingkungan kerja.

#### **2.1.4.2 Dimensi dan Indikator Hard Skill**

Dimensi dan indikator *hard skill* dapat bervariasi tergantung pada bidang pekerjaan atau konteks tertentu. Namun, secara umum, ada beberapa dimensi dan indikator yang sering dikaitkan dengan *hard skill*, menurut Nurhidayanti (2018)

Dimensi dan indikator Hard skill yaitu:

1. Keterampilan teknis

Indikator dari keterampilan teknis antara lain:

- a. Kemampuan menggunakan pengetahuan metode.
- b. Kemampuan menggunakan teknik tertentu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan secara spesifik.

2. Ilmu pengetahuan

Indikator dari ilmu pengetahuan antara lain:

- a. Menyelidiki
- b. Menemukan
- c. meningkatkan pemahaman

3. Daya ingat

Indikator dari daya ingat antara lain:

- a. Kemampuan untuk menyimpan.

#### **2.1.4.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Hard Skill**

Notoamodjo, (2018) mengatakan faktor-faktor yang mempengaruhi Hard skill diantaranya:

a. Tingkat Pendidikan

Semakin tinggi pendidikan seseorang, semakin baik pengetahuan yang dimiliki. Sehingga, seseorang tersebut akan lebih mudah dalam menerima dan menyerap hal-hal baru. Selain itu, dapat membantu mereka dalam menyelesaikan hal-hal baru tersebut.

b. Umur

Ketika umur seseorang bertambah maka akan terjadi perubahan pada fisik dan psikologi seseorang. Semakin cukup umur seseorang, akan semakin matang dan dewasa dalam berfikir dan bekerja.

c. Pengalaman

Pengalaman dapat dijadikan sebagai dasar untuk menjadi lebih baik dari sebelumnya dan sebagai sumber pengetahuan untuk memperoleh suatu kebenaran. Pengalaman yang pernah didapat seseorang akan mempengaruhi kematangan seseorang dalam berpikir dalam melakukan suatu hal.

d. Keahlian

Keahlian yang dimiliki seseorang akan membuat terampil dalam melakukan keterampilan tertentu. Keahlian akan membuat seseorang mampu melakukan sesuatu sesuai dengan yang sudah diajarkan.

### **2.1.5 *Soft Skill***

*Soft skills* adalah keterampilan atau kemampuan non-teknis yang berfokus pada aspek interpersonal, sosial, dan kognitif. Berbeda dengan *hard skills* yang bersifat konkret dan terukur, *soft skills* lebih bersifat abstrak dan sulit diukur secara langsung. *Soft skills* seringkali berhubungan dengan bagaimana seseorang

berinteraksi dengan orang lain, mengelola emosi, berkomunikasi, dan bekerja sama dalam tim

*Soft skills* berperan penting dalam meningkatkan hubungan interpersonal, mengoptimalkan kinerja tim, dan mencapai kesuksesan dalam berbagai situasi kehidupan. Banyak perusahaan saat ini juga menyadari pentingnya *soft skill* dalam mencari karyawan yang cocok, karena mereka dapat berkontribusi pada lingkungan kerja yang harmonis dan produktif.

Menurut Phillips, J., Phillips, P., & Ray (2020) mengatakan bahwa :

“*Soft skill* merupakan keterampilan penting yang berhubungan dengan pekerjaan yang memerlukan sedikit atau bahkan tidak ada sentuhan dengan mesin atau hal-hal teknis”.

Menurut Sharma (2018) mengatakan bahwa :

“*Soft skill* juga disebut juga dengan istilah *life skill*, *people skill*, dan *relationship skill* yang menentukan kesuksesan dalam karier profesional”

Menurut S. P. and J. Robbins (2018) yang dialih bahasakan oleh Benyamin Molen:

“*Soft skill* sering juga disebut keterampilan lunak adalah keterampilan yang digunakan dalam hubungan dan bekerjasama dengan orang lain”

Berdasarkan pendapat berbagai ahli, peneliti menyimpulkan bahwa Secara keseluruhan, *soft skills* berperan penting dalam membentuk kepribadian yang kuat. *Soft skills* juga membantu menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan berkontribusi pada keberhasilan dalam berbagai aspek kehidupan

#### **2.1.5.1 Fungsi *Soft Skill***

Menurut Aprinto (2018), “*Soft skill* adalah kemampuan sosial untuk berinteraksi dengan orang lain dan mengelola pekerjaannya”. selain itu *Soft skill* memiliki beberapa fungsi penting dalam kehidupan personal dan profesional. Berikut adalah beberapa fungsi utama dari *soft skills*:

a. Meningkatkan hubungan interpersonal:

Soft skill memungkinkan individu untuk berkomunikasi dengan lebih efektif, mengungkapkan empati, dan berinteraksi secara positif dengan orang lain. Ini membantu membangun hubungan yang baik dengan rekan kerja, teman, dan anggota keluarga.

b. Peningkatan Kinerja dalam tim:

Soft skill meliputi kemampuan bekerjasama, kemampuan berempati, dan membantu dalam bekerjasama dalam tim dengan efisien dan produktif. Anggota tim yang memiliki soft skills yang kuat dapat bekerja sama dengan baik, mengatasi konflik dengan lebih baik, dan mencapai tujuan bersama.

c. Meningkatkan kemampuan komunikasi:

Soft skills membantu meningkatkan kemampuan komunikasi lisan dan tulisan. Kemampuan untuk menyampaikan ide dengan jelas, mendengarkan dengan baik, dan berkomunikasi dengan penuh empati memungkinkan individu untuk berinteraksi dengan orang lain secara efektif.

#### **2.1.5.2 Dimensi dan Indikator *Soft Skill***

Dimensi dan indikator *Soft Skill* menurut Robbins yang dialih bahasakan oleh Benyamin Molan, (2018) sebagai berikut:

1. Kesadaran Diri

Indikatornya adalah bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan.

2. Manajemen diri

Indikatornya adalah memiliki rasa percaya diri dalam menyelesaikan masalah.

### 3. Motivasi diri

Meliputi indikator:

- a. Kemampuan mengatur diri sendiri
- b. Kemampuan mentaati segala peraturan yang berlaku

### 4. Empati

Indikatornya adalah kemampuan dalam membina sosialisasi yang baik antar karyawan.

### 5. Keterampilan sosial

Indikatornya adalah berbagi pengetahuan dengan orang lain mengenai pekerjaan.

#### **2.1.5.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi**

Suhartini (2017) memberikan pendapat faktor-faktor yang mempengaruhi *soft skill* adalah:

#### 1. Faktor Intrinsik

Faktor intrinsik adalah faktor yang timbul dari individu itu sendiri, antara lain:

- a. Perasaan senang, dimana suasana hati seseorang akan memberikan dorongan ketertarikan dan minat yang menjadikan individu tersebut senang untuk mewujudkan sesuai yang diinginkan.
- b. Harga diri, dalam dunia kerja sudah sepatutnya meningkatkan harga diri. Karena untuk menjaga gengsi dan menghindari ketergantungannya terhadap orang lain.

#### 2. Faktor Ekstrinsik

Faktor ekstrinsik adalah faktor-faktor yang mempengaruhi individu karena

pengaruh rangsangan dari luar.

- a. Lingkungan keluarga, karena keluarga merupakan peletak dasar pertumbuhan dan perkembangan anak, disinilah yang memberikan pengaruh awal terbentuknya kepribadian seseorang.
- b. Lingkungan masyarakat, merupakan lingkungan dari luar keluarga melainkan Kawasan tempat tinggal, tempat kerja dan Kawasan lain yang dapat mempengaruhinya.
- c. Pendidikan, ilmu pengetahuan yang didapat selama proses belajar dijadikan modal dasar untuk dipelajari dan dimanfaatkan.
- d. Interaksi, hubungan antara dua orang atau lebih dapat berinteraksi satu sama lain yang saling menguntungkan.

#### **2.1.6 Motivasi**

Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai tujuan individu. Motivasi berperan penting untuk organisasi karena motivasi merupakan hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia. Agar mempunyai keinginan untuk bekerja lebih giat dan antusias mencapai hasil yang memuaskan, motivasi semakin penting karena atasan membagikan pekerjaan kepada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan tertegrasi kepada tujuan yang diinginkan. Dengan demikian motivasi dapat diartikan sebagai dorongan dalam diri seseorang untuk berperilaku dengan cara tertentu untuk mencapai tujuannya. Berikut adalah beberapa pengertian motivasi menurut para ahli diantaranya yaitu:

Menurut Robbins, (2018) menyatakan bahwa:

“Motivasi sebagai kesediaan seseorang untuk mengeluarkan tingkat upaya-upaya untuk memenuhi kebutuhan individualnya.”

Menurut Hasibuan, (2019) menyatakan bahwa:

“Motivasi adalah mengarahkan daya dan potensi bawahan agar mau bekerjasama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.”

Menurut Widodo, (2018) menyatakan bahwa:

“Motivasi adalah kekuatan yang ada dalam seseorang yang mendorong perilakunya untuk melakukan tindakan. Besarnya intensitas kekuatan dari dalam diri seseorang untuk melakukan suatu tugas atau mencapai sasaran memperlihatkan sejauh mana tingkat motivasinya.”

Berdasarkan definisi menurut para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi karyawan adalah dorongan dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang untuk melakukan suatu Tindakan untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditentukan dalam sebuah organisasi.

#### **2.1.6.1 Fungsi Motivasi**

Secara umum dapat dikatakan bahwa fungsi motivasi adalah untuk menggerakkan atau menggugah seseorang agar timbul keinginan dan kemauannya untuk melakukan sesuatu sehingga dapat memperoleh hasil atau mencapai tujuan tertentu. Makin jelas tujuan yang diharapkan, makin jelas pula bagaimana Tindakan motivasi itu dilakukan. Setiap orang harus benar-benar memahami apa yang menjadi pendorong dalam melakukan suatu kegiatan tertentu. Menurut Rivai (2018) sesuai

dengan pengertian diatas, pada dasarnya motivasi mempunyai fungsi sebagai berikut:

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
3. Mempertahankan kestabilan karyawan.
4. Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
6. Meningkatkan loyalitas, kreatifitas dan partisipasi karyawan.
7. Meningkatkan kesejahteraan karyawan.
8. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugasnya.
9. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan bak dalam setiap pekerjaan.

#### **2.1.6.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi**

Menurut (Sutrisno 2019), menyatakan Motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor intern dan ekstern yang berasal dari pegawai.

##### **1. Faktor Intern**

Faktor intern yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain:

##### **a. Keinginan untuk dapat hidup**

Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup dimuka bumi ini. Untuk mempertahankan hidup ini orang mau mengerjakan apa saja, apakah pekerjaan itu baik atau jelek, apakah



halal atau haram, dan sebagainya. Misalnya, untuk mempertahankan hidup manusia perlu makan dan untuk memperoleh makan ini, manusia mau mengerjakan apa saja asal hasilnya dapat memenuhi kebutuhan untuk makan. Keinginan untuk dapat hidup meliputi kebutuhan untuk :

1. Memperoleh kompensasi yang memadai
2. Pekerjaan yang tetap walaupun penghasilan tidak begitu memadai
3. Kondisi kerja yang aman dan nyaman.

b. Keinginan untuk dapat memiliki

Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan. Hal ini banyak kita alami dalam kehidupan kita sehari-hari, bahwa keinginan yang keras untuk dapat memiliki itu dapat mendorong orang untuk mau bekerja. Contohnya, keinginan untuk dapat memiliki sepeda motor dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan.

c. Keinginan untuk memperoleh penghargaan

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain. Untuk memperoleh status sosial yang lebih tinggi, orang mau mengeluarkan uangnya, untuk memperoleh uang itu pun ia harus bekerja keras. Jadi, harga diri, nama baik, kehormatan yang ingin dimiliki itu harus diperankan sendiri, mungkin dengan bekerja keras memperbaiki nasib, mencari rezeki, sebab status untuk diakui sebagai orang yang terhormat tidak mungkin diperoleh bila yang bersangkutan termasuk pemalas, tidak mau bekerja, dan sebagainya.

d. Keinginan untuk memperoleh pengakuan

Bila kita perinci, maka keinginan untuk memperoleh pengakuan itu dapat meliputi hal-hal :

1. Adanya penghargaan terhadap prestasi
2. Adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak
3. Pimpinan yang adil dan bijaksana
4. Perusahaan/organisasi tempat bekerja dihargai oleh masyarakat.

e. Keinginan untuk berkuasa

Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja. Kadang-kadang keinginan untuk berkuasa ini dipenuhi dengan cara-cara tidak terpuji, namun cara-cara yang dilakukannya itu masih termasuk bekerja juga. Apalagi keinginan untuk berkuasa atau menjadi pimpinan itu dalam arti positif, yaitu ingin dipilih menjadi ketua atau kepala, tentu sebelumnya si pemilih telah melihat dan menyaksikan sendiri bahwa orang itu benar-benar mau bekerja, sehingga ia pantas untuk dijadikan penguasa dalam unit organisasi/kerja. Walaupun kadar kemampuan kerja itu berbeda-beda untuk setiap orang, tetapi pada dasarnya ada hal-hal yang umum yang harus dipenuhi untuk terdapatnya kepuasan kerja bagi para karyawan. Karyawan akan merasa puas bila dalam pekerjaan terdapat:

1. Hak ekonomi
2. Variasi dalam melakukan pekerjaan
3. Kesempatan untuk memberikan sumbangan pemikiran

4. Kesempatan memperoleh umpan balik tentang hasil pekerjaan yang telah dilakukan.

2. Faktor Ekstern

Faktor ekstern juga tidak kalah peranannya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang. Faktor-faktor ekstern itu adalah :

a. Kondisi lingkungan kerja

lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja ini, meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut. Lingkungan kerja yang baik dan bersih, mendapat cahaya yang cukup, bebas dari kebisingan dan gangguan, jelas akan memotivasi tersendiri bagi para karyawan dalam melakukan pekerjaan dengan baik. Namun lingkungan kerja yang buruk, kotor, gelap, pengap, lembab, dan sebagainya akan menimbulkan cepat lelah dan menurunkan kreativitas.

b. Kompensasi yang memadai

Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya. Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan/organisasi untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik. Adapun kompensasi yang kurang memadai akan membuat mereka kurang

tertarik untuk bekerja keras, dan memungkinkan mereka bekerja tidak tenang, dari sini jelaslah bahwa besar kecilnya kompensasi sangat mempengaruhi motivasi kerja para karyawan.

c. Supervisi yang baik

Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan, agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan. Dengan demikian, posisi supervisi sangat dekat dengan para karyawan, dan selalu menghadapi para karyawan dalam melaksanakan tugas sehari-hari. Bila supervisi yang dekat para karyawan ini menguasai liku-liku pekerjaan dan penuh dengan sifat-sifat kepemimpinan, maka suasana kerja akan bergairah dan bersemangat. Akan tetapi, mempunyai supervisor yang angkuh mau benar sendiri, tidak mau mendengarkan keluhan para karyawan, akan menciptakan situasi kerja yang tidak menyenangkan, dan dapat menurunkan semangat kerja. Dengan demikian, peran supervisor yang melakukan pekerjaan supervisi amat mempengaruhi motivasi kerja karyawan.

d. Adanya jaminan pekerjaan

Setiap orang yang mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan/organisasi, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan. Mereka bekerja bukan untuk hari ini saja, tetapi mereka berharap akan bekerja sampai tua cukup dalam satu perusahaan saja, tidak usah sering

kali pindah. Hal ini akan dapat terwujud baik bila perusahaan dapat memberikan jaminan karier untuk masa depan, baik jaminan akan adanya promosi jabatan, pangkat, maupun jaminan pemberian kesempatan untuk mengembangkan potensi diri. Sebaliknya, orang-orang yang akan meninggalkan perusahaan bila jaminan karier ini kurang jelas dan kurang diinformasikan kepada mereka.

e. Status dan tanggung jawab

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja. Mereka bukan hanya mengharapkan kompensasi semata, tetapi pada satu masa mereka juga berharap akan dapat kesempatan menduduki jabatan dalam suatu perusahaan. Dengan menduduki jabatan, orang merasa dirinya akan dipercaya, diberi tanggung jawab, dan wewenang yang besar untuk melakukan kegiatan-kegiatan. Jadi, status dan kedudukan merupakan pendorong untuk memenuhi kebutuhan sense of achievement dalam tugas sehari-hari.

f. Peraturan yang fleksibel

Bagi perusahaan besar, biasanya sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan. Sistem dan prosedur kerja ini dapat kita sebut dengan peraturan yang berlaku dan bersifat mengatur dan melindungi para karyawan. Semua ini merupakan aturan main yang mengatur hubungan kerja antara karyawan dengan perusahaan, termasuk hak dan kewajiban para karyawan, pemberian kompensasi, promosi, mutasi dan sebagainya. Oleh karena itu, biasanya

peraturan bersifat melindungi dan dapat memberikan motivasi para karyawan untuk bekerja lebih baik. Hal ini terlihat dari banyak perusahaan besar yang memperlakukan sistem prestasi kerja dalam memberikan kompensasi kepada para karyawannya, yang penting semua peraturan yang berlaku dalam perusahaan itu perlu diinformasikan sejelas-jelasnya kepada para karyawan, sehingga tidak lagi bertanyatanya, atau merasa tidak mempunyai pegangan dalam melakukan pekerjaan.

### **2.1.6.3 Dimensi dan Indikator Motivasi**

Menurut Abraham Mashlow yang dikutip oleh (Hasibuan, 2018), dimensi dan indikator untuk memenuhi tingkat motivasi kerja pada pegawai adalah sebagai berikut:

1. **Kebutuhan Fisik**

Berhubungan dengan kebutuhan-kebutuhan utama, dasar, dan esensial yang harus dipenuhi setiap manusia untuk mempertahankan diri sebagai makhluk, kebutuhan ini mencakup misalnya: udara, makan, minum, pakaian, tempat tinggal atau penginapan, istirahat, pemenuhan seksual.

2. **Kebutuhan Keamanan**

Apabila kebutuhan fisiologikal cukup dpenuhi, maka kebutuhan pada tingkatan berikut yang lebih tinggi yakni kebutuhan akan keamanan, mulai mendominasi kebutuhan manusia. Kebutuhan keamanan harus dilihat dalam arti keamanan fisik akan tetapi keamanan fisiologi dan perlakuan adil dalam pekerjaan atau jabatan seseorang. Karena pemuasan kebutuhan ini terutama

dikaitkan dengan kekayaan seseorang. Kebutuhan keamanan itu berkaitan dengan tugas pekerjaannya

3. Kebutuhan Sosial

Kebutuhan ini merupakan kebutuhan manusia untuk menjadi bagian dari kelompok, mencintai dan dicintai orang lain dan bersahabat. Manusia pada dasarnya selalu ingin hidup berkelompok dan tidak seorangpun manusia ingin hidup menyendiri ditempat terpencil.

4. Kebutuhan Penghargaan

Kebutuhan ini berkaitan dengan keinginan manusia, untuk dihormati dan dihargai orang lain sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya dan ingin punya status, pengakuan serta penghargaan prestise timbul karena adanya prestasi, tetapi tidak selamanya demikian. Prestasi dan status dimanifestasikan oleh banyak hal yang digunakan sebagai simbol status.

5. Kebutuhan aktualisasi diri

Kebutuhan aktualisasi adalah kebutuhan yang menggunakan kecakapan, kemampuan, keterampilan dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan yang sulit dicapai orang lain.

### **2.1.7 Kinerja Pegawai**

Kinerja adalah keseluruhan hasil kerja seseorang dalam menyelesaikan tugasnya, sedangkan kinerja pegawai adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan. Berikut ini merupakan pengertian kinerja pegawai menurut para ahli:

Menurut Mangkunegara (2018) menyatakan bahwa:

“Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Menurut Rivai (2018) menyatakan bahwa:

“Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan”.

Menurut Kasmir (2018) mengatakan bahwa:

“Kinerja merupakan hasil kerja pegawai atau pegawai secara keseluruhan dalam suatu organisasi atau perusahaan yang dapat diukur secara kualitas dan kuantitas dalam waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya”.

Dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan apa yang telah diberikan kepadanya

### **2.1.7.1 Fungsi Kinerja Pegawai**

Kinerja pegawai sangat penting bagi instansi, atasan dapat secara langsung melakukan penilaian kinerja karyawan. Adapun fungsi dari penilaian kinerja pegawai menurut Sedarmayanti (2020) yaitu sebagai berikut:

1. Mengetahui keterampilan dan kemampuan pegawai.
2. Sebagai dasar perencanaan bidang kekaryawanan khususnya penyempurnaan kondisi kerja, peningkatan mutu dan hasil kerja.
3. Sebagai dasar pengembangan dan pendayagunaan karyawan seoptimal mungkin sehingga dapat diarahkan jenjang/rencana kariernya, kenaikan pangkat dan kenaikan jabatan.



4. Mendorong terciptanya hubungan timbal balik yang sehat antara atasan dan bawahan.
5. Mengetahui kondisi organisasi secara keseluruhan dari bidang kepegawaian khususnya kinerja karyawan dalam bekerja.
6. Secara pribadi, karyawan mengetahui kekuatan dan kelemahannya sehingga dapat memacu perkembangannya. Bagi atasan yang menilai akan memperhatikan dan mengenal bawahan/karyawannya, sehingga dapat lebih memotivasi karyawan.
7. Hasil penelitian pelaksanaan pekerjaan dapat bermanfaat bagi peneliti dan pengembangan di bidang kepegawaian.

#### **2.1.7.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai**

Penurunan kinerja telah menjadi masalah umum di instansi, dan ada beberapa faktor-faktor mengapa penurunan kinerja terjadi, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Kasmir (2019) yaitu:

1. Kemampuan dan keahlian
2. Pengetahuan
3. Rancangan kerja
4. Kepribadian
5. Motivasi kerja
6. Kepemimpinan
7. Gaya kepemimpinan
8. Budaya organisasi
9. Kepuasan kerja

10. Lingkungan kerja
11. Loyalitas
12. Komitmen
13. Displin kerja.

### **2.1.7.3 Dimensi dan Indikator Kinerja Pegawai**

Dimensi kinerja memberikan tolak ukur untuk mengevaluasi kualitas kinerja karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepada mereka. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2020), kinerja karyawan dapat dinilai dari:

1. Kualitas Kerja

Kualitas kerja merupakan seberapa baik seorang karyawan melakukan pekerjaannya, hasil pekerjaan yang dilakukan mendekati sempurna atau memenuhi tujuan yang diharapkan dari pekerjaan tersebut. Terdapatnya kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Dimensi kualitas kerja dapat diukur melalui seberapa baik karyawan menjaga tingkat kerapihan, ketelitian, dan hasil kerja dalam mengerjakan tugas yang diberikan. Adapun indikator indikator yang terkait adalah:

- a. Memiliki kemampuan dalam menunjukkan hasil sesuai standar (ketepatan).
- b. Memiliki kemampuan yang teliti dalam bekerja.
- c. Memiliki keterampilan yang baik dalam bekerja.

## 2. Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja yaitu seberapa lama seorang karyawan bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap karyawan. Itu masing-masing sesuai dengan kemampuan yang dimiliki. Dimensi kuantitas kerja dapat diukur melalui seberapa cepat karyawan mengerjakan tugas yang diberikan dan seberapa besar kemampuan yang dimiliki karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Adapun indikator-indikator yang terkait adalah:

- a. Memiliki kemampuan dari seberapa banyak menghasilkan output.
- b. Memiliki kemampuan berupa kecepatan dalam menyelesaikan pekerjaan.

## 3. Tanggung Jawab

Tanggung jawab terhadap perusahaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan Perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dimensi tanggung jawab dapat diukur melalui seberapa besar tanggung jawab karyawan terhadap hasil kerja dan pengambilan keputusan pada tugas yang diberikan. Adapun indikator-indikator yang terkait adalah:

- a. Menerima pekerjaan yang telah ditentukan dan menghasilkan
- b. Pekerjaan yang baik.
- c. Pengambilan keputusan yang baik dalam pekerjaan.

#### 4. Kerjasama

Kerjasama menunjukkan tingkat partisipasi antar karyawan secara vertikal dan horizontal baik di dalam maupun di luar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan yang diberikan karyawan dapat diperoleh dengan hasil yang semakin baik. Dimensi kerjasama dapat diukur melalui seberapa baik karyawan menjalin kerjasama dan tingkat kemampuan karyawan bekerja secara berkelompok atau tim untuk menyelesaikan suatu masalah dengan berdiskusi bersama. Adapun indikator indikator yang terkait adalah:

- a. Kemampuan menjaga hubungan dengan rekan kerja.
- b. Kemampuan dalam menjalin kerjasama dengan rekan kerja.

#### 5. Inisiatif

Inisiatif muncul dari dalam diri individu karyawan yang dimana hal tersebut berpengaruh untuk melakukan pekerjaan serta dapat mengatasi masalah tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah menjadi kewajiban karyawan. Dimensi inisiatif dapat diukur melalui tingkat inisiatif karyawan dalam mengambil tindakan dan kemampuan karyawan menyelesaikan pekerjaan secara mandiri. Adapun indikator-indikator terkait adalah:

- a. Memiliki kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan tanpa perintah.
- b. Memiliki kemampuan mengambil keputusan tanpa perintah.

### **2.2 Penelitian Terdahulu**

Penulis menggunakan penelitian terdahulu sebagai dasar dalam penyusunan penelitian. Tujuannya adalah untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh

peneliti sebelumnya, serta sebagai pembandingan dan gambaran yang dapat mendukung kegiatan penelitian berikutnya yang sejenis. Kajian yang digunakan yaitu mengenai Pengaruh Pengaruh Hard Skill, Soft Skill dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai sesuai dengan latar belakang yang telah ditentukan sebelumnya. Penelitian terdahulu diambil dari beberapa jurnal yang berasal dari internet. Berikut ini adalah beberapa penelitian terdahulu yang diambil dari beberapa jurnal untuk mendukung penelitian yang saat ini sedang dilakukan:

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Peneliti, Judul Penelitian, Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Aden Prawiro Sudarso, Muhamad Abid (2020)  Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Unggul Abadi di Jakarta  ISSN : 2622 – 8882, E-ISSN : 2622-9935 Jurnal Ekonomi Efektif, Vol. 3, No 1  DOI: <a href="https://doi.org/10.32493/JEE.v3i1.7268">10.32493/JEE.v3i1.7268</a>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>Motivasi</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.	a. Variabel bebas menggunakan Motivasi  b. Variabel terikat menggunakan kinerja karyawan	a. Peneliti terdahulu tidak meneliti variabel <i>Hard Skill</i> dan <i>Soft Skill</i>  c. Objek penelitian berbeda

No	Peneliti, Judul Penelitian, Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
2.	<p>Adi Sismanto (2023)</p> <p>Pengaruh <i>soft skill</i>, <i>hard skill</i> dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada rbtv kota bengkulu</p> <p>(JEMS) Jurnal Entrepreneur dan Manajemen Sains 4(1):245-251</p> <p>DOI: <a href="https://doi.org/10.36085/jems.v4i1.4794">10.36085/jems.v4i1.4794</a></p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>soft skill</i>, <i>hardskill</i> dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>	<p>a. Variabel bebas menggunakan <i>Hard skill</i>, <i>Soft Skill</i> dan Motivasi</p> <p>b. Variabel terikat menggunakan kinerja karyawan</p>	<p>a. Objek penelitian berbeda</p>
3.	<p>Amri, et al., (2023)</p> <p>Pengaruh <i>Hard Skill</i> Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN Unit Layanan Pelanggan Kota Palopo</p> <p><i>Jurnal Ilmu Sosial dan Pendidikan (JISIP)</i> Vol. 7 No. 2 Maret 2023</p> <p>DOI: <a href="https://doi.org/10.58258/jisip.v7i2.4940">10.58258/jisip.v7i2.4940</a></p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>hard skill</i> secara simultan dan parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan</p>	<p>a. Variabel terikat menggunakan kinerja karyawan</p> <p>b. Variabel bebas menggunakan <i>Hard skill</i></p>	<p>a. Variabel bebas <i>Soft Skill</i> dan Motivasi</p> <p>b. Objek penelitian</p>

No	Peneliti, Judul Penelitian, Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
4.	<p>Anugrahini Irawati, Faidal (2021)</p> <p>Pengaruh Hard Skill, Soft Skill, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.PLN (Persero) UPT Purwokerto</p> <p>Jurnal Manajemen dan Bisnis Kreatif Vol.6, No.2 (2021).</p> <p>DOI: <a href="https://doi.org/10.21107/ee.v6i2.11795">doi.org/10.21107/ee.v6i2.11795</a></p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa hard skill, soft skill, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>	<p>a. Variabel terikat menggunakan Kinerja Karyawan</p> <p>b. Variabel bebas menggunakan <i>Hard Skill</i> dan <i>Soft Skill</i></p>	<p>a. Peneliti Terdahulu tidak meneliti Motivasi sebagai variabel bebas</p> <p>b. Objek penelitian berbeda</p>
5.	<p>Cahyadiana (2020)</p> <p>Pengaruh <i>Hard Skill</i> Dan <i>Soft Skill</i> Terhadap Self Efficacy Mahasiswa</p> <p><i>PSIKOVIDYA</i>, 24(1), 1-7.</p> <p>DOI: <a href="https://doi.org/10.37303/psikovidya.v24i1.139">10.37303/psikovidya.v24i1.139</a></p>	<p>Hardskill (Intellectual Skill) dan Soft Skill (Self Awareness, Self Management, Motivation, Emphaty, dan Relationship Management), memiliki peranan dalam membentuk Self Afficacy mahasiswa. Diantara semua variabel bebas yang digunakan, Self Management yang memiliki pengaruh paling dominan dalam mewujudkan Self Afficacy mahasiswa</p>	<p>a. Variabel bebas menggunakan <i>Hardskill</i> dan <i>Softskill</i></p>	<p>a. Objek penelitian berbeda</p> <p>b. Peneliti terdahulu tidak meneliti variabel terikat kinerja</p> <p>c. Peneliti terdahulu tidak meneliti variabel bebas Motivasi</p>

No	Peneliti, Judul Penelitian, Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
6.	<p>Chang-Wen Lee (2019)</p> <p><i>Soft skills influencing motivation and their impact on the employee performance: An Indonesian company case)</i></p> <p><i>International Entrepreneurship Review</i> 5(4):123-140 DOI: <a href="https://doi.org/10.15678/IER.2019.0504.08">10.15678/IER.2019.0504.08</a></p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa soft skill berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi dan kinerja karyawan.</p>	<p>a. Variabel bebas menggunakan <i>softskill</i> dan motivasi</p> <p>b. Variabel terikat menggunakan kinerja karyawan</p>	<p>a. Objek penelitian berbeda</p> <p>b. Peneliti terdahulu tidak meneliti <i>Hard Skill</i></p>
7.	<p>Christine Vira Kirwelakubun (2023)</p> <p>Pengaruh Soft Skill Terhadap Kinerja Pegawai Aviation Security Di Bandar Udara Internasional Mopah Merauke Papua</p> <p><i>Jurnal Mahasiswa Kreatif</i>, 1(5), 23–33. DOI: <a href="https://doi.org/10.59581/jmk-widyakarya.v1i5.1135">10.59581/jmk-widyakarya.v1i5.1135</a></p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh <i>softskill</i> terhadap kinerja pegawai</p>	<p>a. Variabel terikat menggunakan kinerja karyawan</p> <p>b. Variabel bebas menggunakan <i>softskill</i></p>	<p>a. Peneliti terdahulu tidak meneliti <i>Hard Skill</i>, dan Motivasi sebagai variabel bebas</p> <p>b. Objek penelitian berbeda</p>



No	Peneliti, Judul Penelitian, Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
8.	Eka, et al., (2021)  Pengaruh <i>Hard Skill</i> dan <i>Soft Skill</i> Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Galesong Utara di Kabupaten Takalar  <i>PARADOKS Jurnal Ilmu Ekonomi</i> 4(1):131-142  DOI: <a href="https://doi.org/10.33096/paradoks.v4i1.758">10.33096/paradoks.v4i1.758</a>	Dalam penelitian ini diperoleh hasil bahwa <i>soft skill</i> dan <i>hard skill</i> terdapat pengaruh positif terhadap kinerja pegawai.	a. Variabel terikat menggunakan Kinerja Karyawan  b. Variabel bebas menggunakan <i>Hard Skill</i> dan <i>Soft Skill</i>	a. Variabel bebas Motivasi  b. Objek Penelitian berbeda
9.	Epi Ratnawat, Sukidjo (2020)  <i>The Effect of Work Motivation and Work Experience on Employee Performance</i>  <i>International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding</i> Vol.7, No.8 (2020).  DOI: <a href="https://doi.org/10.18415/ijmmu.v7i8.1809">10.18415/ijmmu.v7i8.1809</a>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.	a. Variabel bebas menggunakan motivasi  b. Variabel terikat menggunakan kinerja karyawan	a. Objek penelitian berbeda  b. Peneliti terdahulu tidak meneliti <i>Hard Skill</i> dan <i>Soft Skill</i>

No	Peneliti, Judul Penelitian, Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
10.	<p>Hanafi and Zulkifli (2018)</p> <p>Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja serta motivasi kerja terhadap kinerja karyawan</p> <p><i>DIMENSI, VOL. 7, NO. 2: 406-422 JULI 2018 ISSN: 2085-9996</i></p> <p>DOI: <a href="https://doi.org/10.33373/dms.v7i2.1702">10.33373/dms.v7i2.1702</a></p>	<p>hasil uji Hipotesis 1: F hitung adalah 143,958 dengan probabilitas 0,000 dan F tabel (= 0,05; df 1 = 3; df2 60) adalah 2,769, artinya variabel Lingkungan (X1) dan Disiplin (X2) dan Motivasi (X3) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja (Y).</p>	<p>a. Variabel terikat menggunakan kinerja karyawan</p> <p>b. Variabel bebas menggunakan Motivasi</p>	<p>a. Peneliti terdahulu tidak meneliti <i>Hard Skill</i> dan <i>Soft Skill</i></p> <p>b. Objek penelitian berbeda</p>
11.	<p>Khairunnisa, K., &amp; Suyuthie (2022)</p> <p>Pengaruh Soft Skill Terhadap Kinerja Karyawan Di Premier Basko Hotel Padang</p> <p><i>JURNAL KAJIAN PARIWISATA DAN BISNIS PERHOTELAN, 1(1), 1-6</i></p> <p>DOI: <a href="https://doi.org/10.24036/jkpbp.v1i1.2172">10.24036/jkpbp.v1i1.2172</a></p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>soft skill</i>, berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>	<p>a. Variabel bebas menggunakan <i>Soft Skill</i></p> <p>b. Variabel terikat menggunakan kinerja karyawan</p>	<p>a. Peneliti terdahulu tidak meneliti variabel <i>Hard Skill</i> dan Motivasi</p> <p>c. Objek penelitian berbeda</p>

No	Peneliti, Judul Penelitian, Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
12.	<p>Lin Inayah Putri, et, al., (2023)</p> <p>Pengaruh Hard Skill dan Soft Skill Terhadap Kinerja Karyawan</p> <p><i>Center of Economic Students Journal</i> 6(2):223-238</p> <p>DOI: <a href="https://doi.org/10.56750/csej.v6i2.588">10.56750/csej.v6i2.588</a></p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>hard skill, soft skill</i>, berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>	<p>a. Variabel bebas menggunakan <i>Hard Skill</i> dan <i>Soft Skill</i></p> <p>b. Variabel terikat menggunakan kinerja karyawan</p>	<p>a. Peneliti terdahulu tidak meneliti variabel <i>Hard Skill</i> dan Motivasi</p> <p>b. Objek penelitian berbeda</p>
13.	<p>Lubis (2020)</p> <p>Pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja guru Madrasah Aliyah Negeri 2 Model Medan</p> <p><i>Jurnal EduTech Vol. 6 No. 1 Maret 2020</i> ISSN: 2442-6024 e-ISSN: 2442-7063</p> <p>DOI: <a href="https://doi.org/10.30596/edutech.v6i1.4391">10.30596/edutech.v6i1.4391</a></p>	<p>Hal penelitian menunjukan bahwa apabila Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja secara bersama-sama ditingkatkan, maka kinerja guru juga akan meningkat secara signifikan</p>	<p>a. Variabel terikat menggunakan Kinerja Karyawan</p> <p>b. Variabel bebas menggunakan Motivasi</p>	<p>a. Peneliti terdahulu tidak meneliti <i>Hardskill</i> dan <i>Softskill</i></p> <p>b. Objek penelitian berbeda</p>
14.	<p>Mujayana (2020)</p> <p>Pengaruh <i>Hard Skill</i> dan <i>Soft Skill</i> Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pos Indonesia</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa <i>hard skill</i> dan <i>soft skill</i> berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>	<p>a. Variabel bebas menggunakan <i>Hardskill</i> dan <i>Softskill</i></p> <p>b. Variabel terikat menggunakan</p>	<p>a. Peneliti terdahulu tidak meneliti variabel Motivasi</p> <p>b. Objek penelitian berbeda</p>

No	Peneliti, Judul Penelitian, Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	(Persero) Cabang Solo  <i>Majalah Ekonomi</i> Vol.25, No.2 (2020).  DOI: <a href="https://doi.org/10.36456/majeko.vo125.no2.a2930">10.36456/majeko.vo125.no2.a2930</a>		kinerja karyawan	
15.	Niken Dwi Anggraini, M.Azis Firdaus (2021)  Pengaruh <i>Soft Skill</i> Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan  <i>Manager : Jurnal Ilmu Manajemen</i> , 4(3), 358–364.  DOI: <a href="https://doi.org/0.32832/manager.v4i3.5914">0.32832/manager.v4i3.5914</a>	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh <i>softskill</i> dan pengalam kerja secara simultan dapat mempengaruhi kinerja karyawan	a. Variabel terikat menggunakan Kinerja Karyawan  b. Variabel bebas menggunakan <i>softskill</i>	a. Objek penelitian berbeda  b. Penelitian terdahulu tidak meneliti variabel bebas <i>Hardskill</i> dan Motivasi
16.	Nur Azizah Sabir, Muhammad Kasran (2023)  Pengaruh <i>soft skill</i> , manajemen talenta, dan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Palopo	Dalam penelitian ini diperoleh hasil bahwa soft skill terdapat pengaruh positif terhadap kinerja karyawan	a. Variabel terikat menggunakan Kinerja Karyawan  b. Variabel bebas menggunakan Soft Skill	a. Variabel bebas <i>Hard Skill</i> dan Motivasi  b. Objek Penelitian berbeda

No	Peneliti, Judul Penelitian, Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<p><i>Publik Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia Administrasi dan Pelayanan Publik</i></p> <p>DOI: <a href="https://doi.org/10.37606/publik.v10i2.667">10.37606/publik.v10i2.667</a></p>			
17.	<p>Polopadang et al. (2019)</p> <p>Dampak konflik dan stres kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan pt. Tirta investama (danone) aqua airmadidi</p> <p><i>Jurnal EMBA Vol.7 No.4 Oktober 2019, Hal. 5215-5224</i></p> <p>DOI: <a href="https://doi.org/10.35794/emba.v7i4.26130">10.35794/emba.v7i4.26130</a></p>	<p>Hasil penelitian yang didapat konflik kerja, stres kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan</p>	<p>a. Variabel terikat menggunakan kinerja karyawan</p>	<p>a. Peneliti terdahulu tidak meneliti <i>Hardskill, Softskill</i> dan Motivasi</p> <p>b. Objek penelitian berbeda</p>
18.	<p>Puspitasari, Adjie, and Chamidah (2020)</p> <p>Pengaruh Konflik Kerja, Stres Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Maju Hardware Madiun</p> <p><i>Jurnal Ilmiah Bidang Manajemen</i></p>	<p>Hasil menunjukkan bahwa Konflik Kerja, Stres Kerja, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan Tingkat Lanjut Hardware Madiun</p>	<p>a. Variabel terikat menggunakan Kinerja karyawan</p> <p>b. Variabel bebas menggunakan Motivasi</p>	<p>a. Peneliti terdahulu tidak meneliti variabel bebas <i>Hard Skill</i> dan <i>Soft Skill</i></p> <p>b. Objek penelitian berbeda</p>

No	Peneliti, Judul Penelitian, Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<p><i>dan Bisnis Vol. 1, No. 1 (2018)</i></p> <p>DOI:  <a href="https://doi.org/10.24269/asset.v1i1.2555">10.24269/asset.v1i1.2555</a></p>			
19.	<p>Rudini, Muhammad Kasran (2022)</p> <p>Pengaruh Softskill Dan Hardskill Terhadap Kinerja Karyawan</p> <p><i>Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi, dan Pelayanan Publik</i></p> <p>DOI:  <a href="https://doi.org/10.37606/publik.v10i3.702">10.37606/publik.v10i3.702</a></p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa hard skill dan soft skill berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan</p>	<p>a. Variabel bebas <i>Hardskill</i> dan <i>Softskill</i></p> <p>b. Variabel terikat menggunakan kinerja karyawan</p>	<p>a. Objek penelitian berbeda</p> <p>b. Peneliti terdahulu tidak meneliti variabel bebas Motivasi</p>
20.	<p>S.Pabowo (2018)</p> <p>Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai</p> <p><i>WIGA: Jurnal Penelitian Ilmu Ekonomi, Volume 8 Nomor 1   24</i></p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja, motivasi kerja, dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai</p>	<p>a. Variabel terikat menggunakan kinerja karyawan</p>	<p>a. Peneliti terdahulu tidak meneliti variabel bebas <i>Hardskill</i> dan <i>Softskill</i></p> <p>b. Objek penelitian berbeda</p>

No	Peneliti, Judul Penelitian, Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	DOI: <a href="https://doi.org/10.30741/wiga.v8i1.233">10.30741/wiga.v8i1.233</a>			
21.	Saina Nur (2018)  Konflik, stres kerja dan kepuasan kerja pengaruhnya terhadap kinerja pegawai pada Universitas Khairun Ternate  <i>Jurnal EMBA 739 Vol.1 No.3 September 2013, Hal. 739-749</i>  DOI: <a href="https://doi.org/10.1109/siu.2009.5136498">10.1109/siu.2009.5136498</a>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Konflik, Stres Kerja dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.	a. Variabel terikat menggunakan Kinerja Karyawan	a. Peneliti terdahulu tidak meneliti <i>Hard skill, Softskill</i> , dan Motivasi  b. Objek penelitian berbeda
22.	Setyanto Putro (2022)  Pengaruh pemberdayaan, <i>hard skill</i> dan <i>soft skill</i> terhadap kinerja Karyawan sanggar seni di Yogyakarta  <i>JRTI (Jurnal Riset Tindakan Indonesia) ISSN: 2502-079X (Print) ISSN: 2503-1619 (Electronic)</i>  DOI: <a href="https://doi.org/10.29210/30031770000">10.29210/30031770000</a>	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh pemberdayaan, <i>hard skill</i> dan <i>soft skill</i> secara simultan dapat mempengaruhi karyawan kinerja di sanggar seni di Yogyakarta	a. Variabel bebas menggunakan <i>hard skill</i> dan <i>soft skill</i>  b. Variabel terikat menggunakan kinerja karyawan	a. Objek penelitian berbeda  b. Peneliti terdahulu tidak meneliti variabel bebas Motivasi

No	Peneliti, Judul Penelitian, Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
23.	<p>Sihombing (2017)</p> <p>Pengaruh hard skill dan soft skill terhadap kinerja karyawan pt. Telkom sumatera</p> <p><i>Jurnal PLANS : Penelitian Ilmu Manajemen dan Bisnis</i></p> <p>DOI: <a href="https://doi.org/10.24114/plans.v12i2.9577">10.24114/plans.v12i2.9577</a></p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa hard skill dan soft skill berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>	<p>a. Variabel terikat menggunakan Kinerja karyawan</p> <p>b. Variabel bebas menggunakan <i>Hard Skill</i> dan <i>Soft Skill</i></p>	<p>a. Peneliti Terdahulu tidak meneliti Motivasi sebagai variabel bebas</p> <p>b. Objek penelitian berbeda</p>
24.	<p>Sugiarti (2018)</p> <p>Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada pt. Pln (persero) area Bintaro Tangel</p> <p><i>P-ISSN 2615-6849</i> <i>E-ISSN 2622-3686</i> <i>Jurnal Semarak, Vol. 1, No. 2,</i></p> <p>DOI: <a href="https://doi.org/10.32493/smk.v1i2.1808">10.32493/smk.v1i2.1808</a></p>	<p>Penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara Stres Kerja terhadap kinerja karyawan</p>	<p>a. Variabel terikat menggunakan kinerja karyawan</p>	<p>a. Objek penelitian berbeda</p> <p>b. Peneliti terdahulu tidak meneliti variabel bebas <i>Hardskill</i>, <i>Softskill</i>, dan Motivasi</p>



No	Peneliti, Judul Penelitian, Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
25.	<p>Tangahu, Yantu, and Podungge (2022)</p> <p>Soft Skill Dan Kinerja Karyawan: Studi Kasus Pada Kantor BPJS Kesehatan Gorontalo</p> <p><i>JAMIN Jurnal Aplikasi Manajemen dan Inovasi Bisnis</i> 4(2):192</p> <p>DOI: <a href="https://doi.org/10.47201/jamin.v4i2.92">10.47201/jamin.v4i2.92</a></p>	<p>Berdasarkan hasil analisis dapat disimpulkan bahwa jika semakin baik soft skill maka akan semakin meningkat kinerja karyawan</p>	<p>a. Variabel bebas menggunakan <i>Soft Skill</i></p> <p>b. Variabel terikat menggunakan kinerja karyawan</p>	<p>a. Peneliti terdahulu tidak meneliti variabel <i>Hard Skill</i> dan Motivasi</p> <p>c. Objek penelitian berbeda</p>
26.	<p>Wahyu Astutik (2022)</p> <p>Pelatihan Kerja, Soft Skill dan Hard Skill Mendorong Peningkatan Kinerja Karyawan</p> <p><i>JMK (Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan)</i>, [S.l.], v. 7, n. 2, p. 9-21, may 2022. ISSN 2656-0771.</p> <p>DOI: <a href="https://doi.org/10.32503/jmk.v7i2.2345">10.32503/jmk.v7i2.2345</a></p>	<p>Penelitian ini menemukan bahwa pelatihan (training) (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel lain penelitian ini yaitu kemampuan non-teknis (<i>softskill</i>) dan teknis (<i>hardskill</i>) yang diwakili oleh X2 dan X3 juga memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)</p>	<p>a. Variabel bebas menggunakan Soft Skill dan Hard Skill</p> <p>b. Variabel terikat menggunakan kinerja karyawan</p>	<p>a. Objek penelitian berbeda</p> <p>b. Peneliti terdahulu tidak meneliti variabel Motivasi</p>
27.	<p>Wahyuni (2019)</p> <p>Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh</p>	<p>a. Variabel terikat menggunakan Kinerja karyawan</p>	<p>a. Objek penelitian berbeda</p> <p>b. Peneliti Terdahulu tidak</p>

No	Peneliti, Judul Penelitian, Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<p>Pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk</p> <p><i>JIMEK Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi 2(1):101</i></p> <p>DOI: <a href="https://doi.org/10.30737/jimek.v2i1.427">10.30737/jimek.v2i1.427</a></p>	positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.	b. Variabel bebas menggunakan Motivasi	meneliti <i>Hardskill</i> dan <i>Soft Skill</i>
28.	<p>Wijayanti (2020)</p> <p>Pengaruh <i>hard skill</i> dan <i>soft skill</i> terhadap kinerja karyawan pada kantor Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Giri Tirta Kabupaten Gresik</p> <p><i>Majalah Ekonomi 25(1):29-35</i></p> <p>DOI: <a href="https://doi.org/10.36456/majeko.vo125.no1.a2448">10.36456/majeko.vo125.no1.a2448</a></p>	Dalam penelitian ini <i>Soft skill</i> dan <i>hard skill</i> berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai baik secara simultan maupun persial	<p>a. Variabel terikat menggunakan Kinerja Karyawan</p> <p>b. Variabel bebas <i>Hard Skill</i> dan <i>Soft Skill</i></p>	<p>a. Variabel bebas Motivasi</p> <p>b. Objek Penelitian berbeda</p>
29.	<p>Wulansari (2020)</p> <p>Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada Hana Bank Kantor Pusat Jakarta</p> <p>ISSN : 2622 – 8882, E-ISSN : 2622-9935 <i>Jurnal Ekonomi Efektif, Vol. 3, No. 1</i></p>	Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 8,733 + 0,866X$ , dan nilai korelasi 0,783 atau kuat dengan determinasi 61,3%. Uji hipotesis diperoleh signifikansi $0,000 < 0,05$	<p>a. Variabel bebas menggunakan Motivasi</p> <p>b. Variabel terikat menggunakan kinerja karyawan</p>	<p>a. Peneliti terdahulu tidak meneliti variabel <i>Hard Skill</i> dan <i>Soft Skill</i></p> <p>b. Objek penelitian berbeda</p>

No	Peneliti, Judul Penelitian, Sumber	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	DOI: <a href="https://doi.org/10.32493/JEE.v3i1.7322">10.32493/JEE.v3i1.7322</a>			
30.	Zulkifli, et al., (2018)  Pengaruh <i>Hard Skill</i> dan <i>Soft Skill</i> Terhadap Kinerja Karyawan Perum Damri Manado  <i>Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi</i>  DOI: <a href="https://doi.org/10.35794/emba.v6i2.20030">10.35794/emba.v6i2.20030</a>	Hasil Penelitian menunjukkan bahwa <i>Softskill</i> dan <i>hard skill</i> berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai baik secara simultan maupun persial	a. Variabel terikat menggunakan Kinerja Karyawan  b. Variabel bebas menggunakan <i>Hard Skill</i> dan <i>Soft Skill</i>	A. Variabel bebas Motivasi  b. Objek Penelitian Berbeda

Sumber: Hasil olah data peneliti dari berbagai sumber (2023)

Berdasarkan penelitian terdahulu yang tertara pada Tabel 2.1 dapat dilihat bahwa adanya persamaan dan perbedaan dalam penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti. Persamaan yang terdapat pada penelitian di atas yaitu menggunakan variabel *Hard Skill*, *Soft Skill* dan Motivasi sebagai variabel independen dan Kinerja Karyawan sebagai variabel dependen.

Penelitian terdahulu menjadi salah satu acuan peneliti dalam melakukan penelitian sehingga peneliti dapat memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan. Sebagai referensi penelitian terdahulu di atas menunjukkan bahwa hasil penelitian penulis terdapat beberapa penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian seperti pada variabel independent yaitu *Hardskill*, *Softskill*, dan Motivasi yang hasilnya berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan. Terdapat beberapa variabel yang memiliki kesamaan pada penelitian terdahulu diatas sehingga peneliti mempunyai acuan agar dapat memperkuat hipotesis yang hendak peneliti diajukan.

### **2.3 Kerangka Pemikiran**

Menurut Sugiyono (2019:60) kerangka pemikiran merupakan suatu model konseptual mengenai teori yang berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebelumnya sebagai permasalahan yang penting. Kerangka berpikir yang baik akan menjelaskan hubungan antar variabel yang akan diteliti. Sehingga perlu dijelaskan hubungan antara variabel dependen dan independen. Mengingat pentingnya sumber daya manusia maka perusahaan harus mendukung, memperhatikan dan menunjang dengan membangun manajemen yang bisa mengatur, mengarahkan dan mengkoordinir pekerjaan yang dibebankan kepada semua pegawai. Banyak perusahaan yang meyakini kinerja menunjukkan kesesuaian antara harapan yang timbul dan imbalan yang karyawan peroleh dikaitkan dengan disiplin kerja yang dapat membawa pengaruh berpengaruh positif bagi perusahaan.

### **2.3.1 Pengaruh *Hard Skill* Terhadap Kinerja Pegawai**

Hardskill atau kemampuan teknis yang kuat, seperti kemampuan verbal, matematis, dan klasifikasi gambar yang baik, dapat membantu pegawai berkembang dan meningkatkan kinerja mereka. Kemampuan yang terlihat secara nyata dan relatif cenderung ada di permukaan sebagai sifat-sifat manusia. Oleh karena itu, memiliki hardskill yang baik dapat berdampak positif pada peningkatan kinerja pegawai dalam menjalankan tugas-tugas pekerjaan mereka.

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Amri, Khaerana, Erwina (2023) pada PT. PLN Unit Layanan Pelanggan Kota Palopo menunjukkan hasil bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara *Hardskill* terhadap kinerja karyawan, selanjutnya Zulkifli, Rasid, Bernhard, Tewal, (2018) dalam penelitiannya pada Perum DAMRI Manado menyatakan bahwa *Hardskill* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Perum DAMRI Manado dan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan Perum DAMRI Manado. Juga penelitian dari Eka, Achmad (2021) Kinerja menyatakan bahwa *Hardskill* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Pegawai pada Kantor Camat Galesong Utara di Kabupaten Takalar

### **2.3.2 Pengaruh *Soft Skill* Terhadap Kinerja Pegawai**

Soft skill memainkan peran yang sangat penting dalam memengaruhi kinerja pegawai di tempat kerja. Soft skill adalah keterampilan pribadi yang melibatkan aspek komunikasi, kepemimpinan, kerjasama tim, adaptabilitas, empati, kreativitas, dan sejenisnya. Individu yang memiliki kecerdasan emosi yang tinggi akan berkinerja lebih baik. *Soft skill* sangat penting dalam dunia kerja, karena tidak

sedikit perusahaan yang menilai kinerja karyawan melalui soft skill yang dimiliki oleh tiap individu

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Christine Vira Kirwelakubun (2023) yang menunjukkan bahwa *soft skill* berpengaruh cukup tinggi terhadap kinerja karyawan, Hal ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Khairunnisa, K., & Suyuthie (2022) menunjukkan bahwa *soft skill* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya penelitian dari Tangahu et al. (2022) yang berjudul menyatakan bahwa jika semakin baik *soft skill* maka akan semakin meningkat kinerja karyawan

### **2.3.3 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai**

Motivasi berasal dari Bahasa latin “*mavere*” yang berarti dorongan atau daya pergerak. Setiap orang memiliki keinginan yang merupakan dorongan untuk bertindak. Proses memperoleh dorongan bertindak ini pada dasarnya merupakan proses menyadari keinginan diri sendiri yang biasanya tersembunyi didalam diri. Instansi penting untuk bisa memotivasi karyawan agar bisa meningkatkan kinerjanya

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Wahyuni (2019) hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Pegadaian (Persero) Cabang Nganjuk, hal ini sejalan dengan penelitian S.Pabowo (2018) Motivasi secara persial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Pegadaian (Persero) CP Terendam Padang, Selanjutnya penelitian Wulansari (2020) Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

dengan persamaan regresi  $Y = 8,733 + 0,866X$ , dan nilai korelasi 0,783 atau kuat dengan determinasi 61,3%. Uji hipotesis diperoleh signifikansi  $0,000 < 0,05$ .

#### **2.3.4 Pengaruh *Hardskill*, *Softskill*, dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai**

Instansi tentunya membutuhkan berbagai strategi dan manajemen yang efektif untuk mencapai kesuksesan. Memiliki kinerja pegawai yang baik, yang merupakan salah satu aset, sangat penting untuk mencapai kesuksesan instansi. Namun, jika kinerja pegawai tidak sesuai dengan harapan, akan ada beberapa masalah. Oleh karena itu dengan rendahnya permasalahan *Hard Skill*, *Soft Skill* dan Motivasi dapat meningkatkan kinerja pegawai yang baik dalam instansi serta dapat mendorong adanya sikap-sikap positif dalam bekerja yang dapat meningkatkan produktifitas. Sikap-sikap positif seperti halnya kemampuan dan kesediaan untuk bekerjasama, penuh inisiatif dan tanggung jawab, tekun, rajin, teliti, serta bersikap antusias terhadap pekerjaan yang di hadapi merupakan sikap-sikap yang diperlukan dari setiap pegawai instansi sehingga instansi dapat berkembang.

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Adi Sismanto (2023) dengan judul penelitiannya Hasil penelitian menyatakan bahwa *Hard Skill*, *Soft Skill* dan Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, sejalan juga dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Setyanto Putro (2022) dengan judul penelitiannya hasil penelitian menyatakan bahwa *Hard Skill*, *Soft Skill* dan Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

## 2.4 Paradigma Penelitian

Berdasarkan penjelasan yang dicantumkan diatas, maka dapat disusun kerangka pikir penelitian ini dalam gambar berikut:



Keterangan:

(-----►) = Pengaruh secara Simultan

(—►) = Pengaruh Secara Parsial



## 2.5 Hipotesis Penelitian

Secara singkat dan sederhana, hipotesis penelitian adalah dugaan sementara. Sedangkan menurut Sugiyono, (2019) Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian oleh karena itu rumusan penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban – jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta – fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Dugaan tersebut dibuat oleh penulis dan peneliti dengan mengacu data awal yang diperoleh. Kemudian dugaan benar atau salah ditentukan berdasarkan hasil penelitian.

Berdasarkan pada latar belakang dan permasalahan, maka diajukan hipotesis sebagai berikut:

1. Hipotesis Simultan

*Hard Skill*, *Soft Skill*, dan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Hipotesis Parsial

- a. *Hard Skill* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
- b. *Soft Skill* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
- c. *Motivasi* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karya