

Pengaruh *Self Efficacy*, Motivasi Kerja, *Soft Skill*, dan *Hard Skill* terhadap Kinerja Karyawan PT. Gemilang Adi Perkasa

¹Obi Nur Romandhon, ²Agus Budi Santosa

^{1,2}Jurusan Manajemen, Universitas Stikubank Semarang

¹obiasoi03@gmail.com, ²agusbudi@edu.unisbank.ac.id

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine how the performance of PT. Gemilang Adi Perkasa employees is influenced by self-efficacy, work motivation, soft skills, and hard skills. Sample. The population studied in this study was 105 employees of PT Gemilang Adi Perkasa. Sampling was conducted using a saturated sampling technique. This study used primary data with a data hypothesis testing tool using Statistical Product and Service Solutions (SPSS) software version 26, and the data analysis method used was multiple linear regression. The results of partial hypothesis testing indicate that self-efficacy has a positive effect on employee performance. Motivation has a positive and significant effect on employee performance. Soft skills have a positive and significant effect on employee performance. Hard skills have a positive and significant effect on employee performance.

Keywords: *Self-efficacy, work motivation, soft skills, hard skills, and employee performance*

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana kinerja karyawan PT. Gemilang Adi Perkasa dipengaruhi oleh *self efficacy*, motivasi kerja, *soft skill*, dan *hard skill*. Sampel. Populasi yang diteliti dalam penelitian ini adalah Karyawan PT Gemilang Adi Perkasa berjumlah 105 orang. Pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh. Penelitian ini menggunakan data primer dengan alat uji hipotesis data yang menggunakan perangkat lunak Statistical Product and Service Solutions (SPSS) dengan versi 26, dengan metode analisis data yang menggunakan regresi linier berganda. Hasil pengujian hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa variabel *Self efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. *Soft skill* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. *Hard skill* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Kata Kunci: *Self efficacy, motivasi kerja, Soft skill, Hard skill dan kinerja karyawan.*

PENDAHULUAN

Kinerja merupakan kondisi yang harus diketahui dan diinformasikan kepada pihak-pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban oleh suatu organisasi serta mengetahui dampak positif dan negatif suatu kebijakan operasional yang diambil (Husain & Santoso, 2023).

Obyek dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Gemilang Adi Perkasa.

Gemilang Adi Perkasa adalah perusahaan yang berkembang dalam bidang cutting dan distribusi busa (*foam*) sejak tahun 2010 di Semarang, Jawa Tengah. Adapun kinerja karyawan. Pada tahun 2024 terakhir PT. Gemilang Adi Perkasa yang sedang mengalami penurunan atau tidak tercapainya target yang sudah di tentukan di kualitas maupun kuantitas yang diperoleh karyawan yang tidak sesuai dengan yang sudah di tetapkan. Terjadi tidak tercapainya kuantitas target yang mengindikasi bahwa kinerja karyawan pada PT. Gemilang Adi Perkasa pada tahun 2024 menurun mencapai 2,5 persen, sehingga perlu diperhatikan manajemen. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti *self-efficacy*, *motivasi kerja*, *soft skill*, dan *hard skill* perlu di perhatikan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Self-efficacy merupakan keyakinan seseorang atas kemampuannya dalam mengatur dan menjalankan tindakan yang diperlukan untuk mencapai hasil yang diinginkan (Bandura, 1997). Individu dengan *self-efficacy* tinggi akan percaya diri dalam menghadapi tantangan; lebih gigih dan fokus menyelesaikan tugas dan mampu mengatasi hambatan dan stres. Penelitian yang dilakukan oleh Husain & Santoso, (2023); Rafli, (2023); Lestari, Watini, & Rose, (2024) membuktikan bahwa *self-efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Fauziyyah & Rohyani, (2022) membuktikan bahwa *self-efficacy* berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Motivasi kerja adalah dorongan internal atau eksternal yang mempengaruhi seseorang untuk bertindak, bekerja keras, dan mencapai tujuan organisasi atau pribadi. Motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk bertindak, mengarahkan tindakannya pada tujuan tertentu, dan membuatnya terus berusaha hingga tujuan tersebut tercapai (Robbins & Judge, 2022). Semakin tinggi tingkat motivasi yang dimiliki karyawan, maka semakin besar kemungkinannya untuk menunjukkan kinerja yang baik. Oleh karena itu, manajemen perlu menciptakan lingkungan kerja yang mampu memelihara dan meningkatkan *soft skill*, baik melalui penghargaan, kesempatan berkembang, maupun hubungan kerja yang sehat.

Penelitian yang dilakukan oleh Basalamah, Yantu, & Podungge, (2022); Basyid, (2024); Saputra & Fernos, (2023); Jusweldi, Tasri, & Amelia, (2023) membuktikan bahwa *soft skill* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Rafli, (2023) membuktikan bahwa *soft skill* berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Soft skill adalah kemampuan non-teknis yang mencakup aspek interpersonal, komunikasi, manajemen diri, dan etika kerja, yang sangat penting dalam dunia kerja. *Soft skill* merupakan sebuah keterampilan yang dapat melekat pada *hard skill* individu. *Soft skill* mencakup pada kepribadian, kemampuan bersosialisasi dan kebiasaan pribadi. *Soft skill* juga dapat meningkatkan interaksi, *self efficacy* dan kinerja pekerjaan (Dewi & Kusuma, 2024). *Soft skill* meningkatkan percaya diri, kemampuan adaptasi, dan kemampuan mengatasi konflik di lingkungan kerja. Pengembangan *soft skill* menjadi salah satu strategi penting dalam meningkatkan

efektivitas kerja dan daya saing SDM dalam organisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh (Marsha, 2024); (Wijayanti & Wibowo, 2020); (Rasid, Tewal, & Kojo, 2018); (Jaya & Rosadi, 2022) membuktikan bahwa *Soft skill* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Jusweldi, Tasri, & Amelia, (2023); Pahrasya, (2024); membuktikan bahwa *soft skill* berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hard skill atau *hard competency* juga memberikan gambaran mengenai pengetahuan atau keterampilan yang dibutuhkan atau harus dimiliki seseorang untuk menjalankan tugasnya dengan efektif. Setiap individu memiliki kemampuan ini, meskipun dalam tingkatannya yang berbeda-beda. Pengetahuan, teknologi, dan keterampilan teknis diperoleh melalui proses pembelajaran dan pengalaman yang beragam. *Hard skill* juga dapat diinterpretasikan sebagai serangkaian proses, prosedur, dan spesifikasi kemampuan yang dapat diukur dan mencakup berbagai bidang. Kemampuan ini diperoleh melalui jalur pendidikan dan pelatihan atau bahkan melalui pembelajaran mandiri dan bakat alami (Marsha, 2024).

Penelitian yang dilakukan oleh (Marsha, 2024); (Wijayanti & Wibowo, 2020); (Rasid, Tewal, & Kojo, 2018) membuktikan bahwa *Soft skill* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Jaya & Rosadi, (2022) membuktikan bahwa *hard skill* berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kesiapan kerja.

Adanya ketidakkonsistenan hasil penelitian mengakibatkan peneliti memiliki ketertarikan guna meneliti lebih lanjut terkait aspek apa saja yang memiliki mempengaruhi kesiapan kerja *fresh graduate* FEB Universitas Stikubank Semarang. Menurut uraian tersebut, maka judul yang diambil dalam penelitian ini adalah “Pengaruh *Self Efficacy*, Motivasi Kerja, *Soft skill*, dan *Hard Skill* terhadap Kinerja Karyawan PT. Gemilang Adi Perkasa”

TINJAUAN LITERATUR

Adhari, (2020) mengatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan – kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu, yang memperlihatkan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan tersebut. Rerung, (2019) mengatakan bahwa kinerja pegawai adalah perilaku yang dihasilkan pada tugas yang dapat diamati dan dievaluasi, dimana kinerja pegawai adalah kontribusi yang dibuat oleh seorang individu dalam pencapaian tujuan organisasi. Kinerja adalah kondisi yang penting untuk dipahami dan disampaikan kepada pihak-pihak terkait guna mengevaluasi tingkat pencapaian hasil yang terkait dengan visi suatu instansi yang diberikan kepada sebuah organisasi (Marsha, 2024). Menurut Fauziyyah & Rohyani, (2022) adapun indikator dalam mengukur kinerja karyawan adalah sebagai berikut: 1) Kuantitas kerja. 2) Kualitas

kerja. 3) Pemanfaatan waktu. 4) Kerja Sama. 5) Kehadiran.

Pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Fauziyyah & Rohyani, (2022) *self efficacy* juga dapat diartikan untuk melakukan evaluasi seseorang mengenai kemampuannya atau kompetensi diri untuk melakukan suatu tugas, mencapai tujuan dan juga untuk menangani suatu masalah. Fauziyyah & Rohyani, (2022) merumuskan beberapa indikator *self efficacy* yaitu: 1) Yakin dapat menyelesaikan tugas tertentu. 2) Yakin dapat memotivasi diri untuk melakukan tindakan yang diperlukan dalam menyelesaikan tugas. 3) Yakin bahwa dirinya mampu berusaha dengan keras, gigih dan tekun. 4) Yakin bahwa dirinya mampu bertahan menghadapi hambatan dan kesulitan. 5) Yakin dapat menyelesaikan tugas yang memiliki *range* yang luas atau sempit (spesifik).

Penelitian yang dilakukan oleh Husain & Santoso, (2023); Rafli, (2023); Lestari, Watini, & Rose, (2024) membuktikan bahwa *self-efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian di atas maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H₁: *Self Efficacy* berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk bertindak, mengarahkan tindakannya pada tujuan tertentu, dan membuatnya terus berusaha hingga tujuan tersebut tercapai (Robbins & Judge, 2022). Robbins & Judge, (2022) menyatakan bahwa indikator motivasi kerja menurut Teori Maslow adalah: 1) Kebutuhan fisiologis. 2) Kebutuhan rasa aman. 3) Kebutuhan social. 4) Kebutuhan akan harga diri kebutuhan untuk menghormati orang lain. 5) Aktualisasi diri.

Penelitian yang dilakukan oleh Basalamah, Yantu, & Podungge, (2022); Basyid, (2024); Saputra & Fernos, (2023); Jusweldi, Tasri, & Amelia, (2023) membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian di atas maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H₂: Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh *Soft Skill* terhadap Kinerja Karyawan.

Soft skill merupakan tingkah laku personal dan interpersonal yang dapat mengembangkan dan memaksimalkan kinerja manusia (melalui pelatihan, pengembangan kerja sama tim, inisiatif, pengambilan keputusan lainnya. Keterampilan lunak ini merupakan modal dasar peserta didik untuk berkembang secara maksimal sesuai pribadi masing-masing. Agar *soft skill* karyawan dalam perusahaan dapat berkembang dengan baik maka perusahaan harus melaksanakan pelatihan *soft skill* secara terus menerus agar karyawan mampu bekerja dengan baik (Rasid, Tewel, & Kojo, 2018). Dalam penelitian ini, indikator *soft skill* menurut

Wijayanti & Wibowo, (2020) terdiri dari: 1) Kemampuan komunikasi. 2) Kecerdasan emosional. 3) Keterampilan berpikir dan menyelesaikan masalah. 4) Etika. 5) Keterampilan kepemimpinan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Marsha, 2024); (Wijayanti & Wibowo, 2020); (Rasid, Tewel, & Kojo, 2018); (Jaya & Rosadi, 2022) membuktikan bahwa *Soft skill* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian di atas maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H₃: *Soft skill* berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh *Hard Skill* terhadap Kinerja Karyawan.

Wijayanti & Wibowo, (2020) mengatakan *hard skill* sebagai kemampuan intelektual yang dapat dikembangkan pada dunia pendidikan berlandaskan apa yang dipelajarinya. Atau kepandaian yang ada sangkut pautnya dengan bidang teknis atau kemampuannya mampu terangsang syaraf penglihatan.

Dalam penelitian ini, indikator *soft skill* menurut Noe, (2020) terdiri dari: 1) Penguasaan teknologi dan alat kerja. 2) Kemampuan menggunakan *software*/aplikasi terkait pekerjaan. 3) Kemampuan membaca dan memahami dokumen teknis. 4) Keahlian dalam prosedur operasional. 5) Sertifikasi profesional.

Penelitian yang dilakukan oleh (Marsha, 2024); (Wijayanti & Wibowo, 2020); (Rasid, Tewel, & Kojo, 2018) membuktikan bahwa *Soft skill* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian di atas maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H₄: *Hard Skill* berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan

METODE PENELITIAN

Metode Penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif dengan data primer. Populasi yang diteliti dalam penelitian ini adalah Karyawan PT Gemilang Adi Perkasa berjumlah 105 orang, sedangkan sampel menggunakan sampling jenuh. Data yang dikenakan pada penelitian ini ialah data primer. Metode analisis data yang dikenakan ialah regresi linear berganda. *Software* statistik yang dikenakan guna menganalisis data yakni SPSS Ver.26

HASIL DAN PEMBAHASAN

Statistik Deskriptif

1. Deskripsi Variabel *Self Efficacy*

Tabel 1. Deskripsi Variabel *Self Efficacy*

Indikator	Mean	Median	Mode	Min	Max
-----------	------	--------	------	-----	-----

X1.1	4.45	5	5	3	5
X1.2	4.45	5	5	3	5
X1.3	4.45	5	5	3	5
X1.4	4.43	5	5	3	5
X1.5	4.47	5	5	3	5
Rata-Rata	4.45	5	5	3	5

Sumber: Data primer yang diolah, 2025

jawaban responden di atas menunjukkan rata-rata indikator tertinggi yaitu pada X1.5 dengan pernyataan percaya diri dalam menyelesaikan tugas, baik yang cakupannya luas maupun spesifik dan nilai indikator terendah pada indikator X1.4 dengan pernyataan yakin bisa tetap bertahan saat menghadapi hambatan atau kesulitan dalam pekerjaan.

Hal tersebut disebabkan oleh kurangnya dukungan, pelatihan, kepercayaan diri, serta pengalaman negatif sebelumnya. Kemudian nilai tengah (median) yang muncul dari seluruh jawaban responden adalah 5 maka responden menjawab kisaran sangat setuju. Kemudian jawaban terbanyak yang sering muncul (mode) yang dipilih oleh seluruh responden adalah jawaban sangat setuju yang di beri skor 5.

Berdasarkan hasil tersebut dapat diartikan bahwa sebagian besar responden bersikap sangat setuju terhadap pernyataan yang digunakan sebagai indikator pengukur variabel *self efficacy*, hal ini menunjukkan dapat digambarkan bahwa *self efficacy* yang di persepsikan karyawan PT Gemilang Adi Perkasa sudah baik.

2. Deskripsi Variabel Motivasi Kerja

Tabel 2. Deskripsi Variabel Motivasi kerja

Indikator	Mean	Median	Mode	Min	Max
X2.1	4.52	5	5	3	5
X2.2	4.53	5	5	3	5
X2.3	4.55	5	5	3	5
X2.4	4.54	5	5	3	5
X2.5	4.63	5	5	2	5
Rata-Rata	4.56	5	5	3	5

Sumber: Data primer yang diolah, 2025

Pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa dari jawaban responden tersebut menunjukkan rata-rata indikator tertinggi yaitu pada X2.5 dengan pernyataan memiliki kesempatan untuk berkembang dan mewujudkan potensi diri di pekerjaan dan berperilaku sopan pada setiap orang dan nilai indikator terendah pada indikator X2.1 dengan pernyataan merasa kebutuhan dasar (makan, minum, istirahat) terpenuhi selama bekerja.

Kemudian nilai tengah (median) yang muncul dari seluruh jawaban

responden adalah 5 maka responden menjawab kisaran sangat setuju. Kemudian jawaban terbanyak yang sering muncul (mode) yang dipilih oleh seluruh responden adalah jawaban sangat setuju yang di beri skor 5. Berdasarkan hasil tersebut dapat diartikan bahwa sebagian besar responden bersikap sangat setuju terhadap pernyataan yang digunakan sebagai indikator pengukur variabel motivasi kerja, hal ini menunjukkan dapat digambarkan bahwa motivasi kerja yang di persepsikan karyawan PT Gemilang Adi Perkasa sudah baik.

3. Deskripsi Variabel *Soft Skill*

Tabel 3. Deskripsi Variabel *Soft skill*

Indikator	Mean	Median	Mode	Min	Max
X3.1	4.04	4	5	2	5
X3.2	4.03	4	5	1	5
X3.3	4.23	4	5	2	5
X3.4	4.15	4	4	2	5
X3.5	4.16	4	4	2	5
Rata-Rata	4.12	4	5	2	5

Sumber: Data primer yang diolah, 2025

Pada tabel di atas dapat diketahui bahwa dari jawaban responden tersebut menunjukkan rata-rata indikator tertinggi yaitu pada X3.5 dengan pernyataan dapat memimpin tim kerja dan mengarahkan anggota tim untuk mencapai tujuan bersama dan nilai indikator terendah pada indikator X3.2 dengan pernyataan dapat mengendalikan emosi dalam berbagai situasi kerja.

Kemudian nilai tengah (median) yang muncul dari seluruh jawaban responden adalah 4 maka responden menjawab kisaran setuju. Kemudian jawaban terbanyak yang sering muncul (mode) yang dipilih oleh seluruh responden adalah jawaban sangat setuju yang di beri skor 5. Berdasarkan hasil tersebut dapat diartikan bahwa sebagian besar responden bersikap sangat setuju terhadap pernyataan yang digunakan sebagai indikator pengukur variabel *soft skill*, hal ini menunjukkan dapat digambarkan bahwa *soft skill* yang di persepsikan karyawan PT Gemilang Adi Perkasa sudah baik

4. Deskripsi Variabel *Hard Skill*

Tabel 4. Deskripsi Variabel *Hard Skill*

Indikator	Mean	Median	Mode	Min	Max
X4.1	4.15	4	4	3	5
X4.2	4.22	4	4	3	5
X4.3	4.22	4	4	3	5
X4.4	4.24	4	4	3	5
X4.5	4.36	4	4	3	5

Rata-Rata	4.24	4	4	3	5
-----------	------	---	---	---	---

Sumber: Data primer yang diolah, 2025

Pada tabel di atas dapat diketahui bahwa dari jawaban responden tersebut menunjukkan rata-rata indikator tertinggi yaitu pada X4.5 dengan pernyataan memiliki sertifikasi profesional yang relevan dengan pekerjaan saya saat ini dan nilai indikator terendah pada indikator X4.1 dengan pernyataan menguasai teknologi dan alat kerja yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas.

Kemudian nilai tengah (median) yang muncul dari seluruh jawaban responden adalah 4 maka responden menjawab kisaran setuju. Kemudian jawaban terbanyak yang sering muncul (mode) yang dipilih oleh seluruh responden adalah jawaban setuju yang di beri skor 4. Berdasarkan hasil tersebut dapat diartikan bahwa sebagian besar responden bersikap setuju terhadap pernyataan yang digunakan sebagai indikator pengukur variabel *hard skill*, hal ini menunjukkan dapat digambarkan bahwa *hard skill* yang di persepsikan karyawan PT Gemilang Adi Perkasa sudah baik

5. Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan

Tabel 5. Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan

Indikator	Mean	Median	Mode	Min	Max
Y1	4.43	5	5	3	5
Y2	4.36	4	4	3	5
Y3	4.41	4	5	3	5
Y4	4.40	4	5	3	5
Y5	4.37	4	4	3	5
Rata-Rata	4.39	4.44	4.00	3	5

Sumber: Data primer yang diolah, 2025

Pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa dari jawaban responden tersebut menunjukkan rata-rata indikator tertinggi yaitu pada Y.1 dengan pernyataan mampu menyelesaikan tugas kerja sesuai dengan jumlah yang ditargetkan dan nilai indikator terendah pada indikator Y.2 dengan pernyataan selalu berusaha menjaga kualitas hasil kerja agar sesuai dengan standar perusahaan.

Kemudian nilai tengah (median) yang muncul dari seluruh jawaban responden adalah 4,4 maka responden menjawab kisaran setuju. Kemudian jawaban terbanyak yang sering muncul (mode) yang dipilih oleh seluruh responden adalah jawaban setuju yang di beri skor 4. Berdasarkan hasil tersebut dapat diartikan bahwa sebagian besar responden bersikap setuju terhadap pernyataan yang digunakan sebagai indikator pengukur variabel kinerja karyawan, hal ini menunjukkan dapat digambarkan bahwa kinerja karyawan yang di persepsikan karyawan PT Gemilang Adi Perkasa sudah baik.

Hasil Uji Validitas dan Reabilitas

Tabel 6. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	KMO	Faktor Loading	Keterangan
<i>Self efficacy</i>	X1.1	0,892	0,979	Valid
	X1.2		0,954	Valid
	X1.3		0,979	Valid
	X1.4		0,984	Valid
	X1.5		0,938	Valid
Motivasi kerja	X2.1	0,678	0,727	Valid
	X2.2		0,795	Valid
	X2.3		0,777	Valid
	X2.4		0,798	Valid
	X2.5		0,756	Valid
<i>Soft skill</i>	X3.1	0,856	0,910	Valid
	X3.2		0,919	Valid
	X3.3		0,905	Valid
	X3.4		0,973	Valid
	X3.5		0,963	Valid
<i>Hard Skill</i>	X4.1	0,889	0,869	Valid
	X4.2		0,921	Valid
	X4.3		0,920	Valid
	X4.4		0,918	Valid
	X4.5		0,855	Valid
Kinerja Pegawai	Y1	0,835	0,834	Valid
	Y2		0,892	Valid
	Y3		0,890	Valid
	Y4		0,895	Valid
	Y5		0,828	Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2025

Berdasarkan hasil uji validitas dapat diketahui bahwa semua pernyataan variabel *self efficacy*, motivasi kerja, *soft skill*, *hard skill*, dan kinerja karyawan dinyatakan valid. Dari tampilan *output* SPSS dapat dilihat bahwa seluruh variabel menunjukkan nilai KMO >0,5 yang berarti keseluruhan sampel telah tercukupi. Serta nilai *loading factor* >0,4 yang menunjukkan bahwa masing-masing indikator pernyataan dari variabel *self efficacy*, motivasi kerja, *soft skill*, *hard skill*, dan kinerja karyawan yang di ajukan oleh peneliti dapat di nyatakan valid.

Tabel 7. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Standar Alpha	Cronbach Alpha	Keterangan
1	<i>Self efficacy</i> (X1)	0,70	0,982	Reliabel

2	Motivasi kerja (X2)	0,70	0,829	Reliabel
3	<i>Soft Skill</i> (X3)	0,70	0,961	Reliabel
4	<i>Hard Skill</i> (X4)	0,70	0,939	Reliabel
5	Kinerja Karyawan (Y)	0,70	0,917	Reliabel

Sumber: Data primer yang diolah, 2025

Berdasarkan hasil tabel di atas, pengujian reliabilitas menunjukkan nilai *cronbach's alpha* instrumen untuk semua variabel penelitian mempunyai nilai *cronbach alpha* > 0,70 sehingga dapat dikatakan bahwa instrumen dalam penelitian ini adalah reliabel dan layak untuk digunakan.

Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 8. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Variabel	Koefisien Regresi (beta)	Keterangan	Sig.
Pengaruh <i>Self efficacy</i> (X1) terhadap kinerja karyawan (Y)	0,326	Positif	0,000
Pengaruh Motivasi kerja (X2) terhadap Kinerja karyawan (Y)	0,322	Positif	0,000
Pengaruh <i>Soft Skill</i> (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)	0,328	Positif	0,000
Pengaruh <i>Hard Skill</i> (X4) terhadap Kinerja Karyawan (Y)	0,347	Positif	0,000

Sumber: Data primer yang diolah, 2025

Persamaan regresi linier berganda yang dipergunakan untuk menganalisis variabel tersebut adalah sebagai berikut:

$$Y = 0,326 X1 + 0,322 X2 + 0,328 X3 + 0,347 X4$$

Berdasarkan persamaan regresi di atas menunjukkan bahwa pada penelitian ini, variabel yang paling mempengaruhi kinerja karyawan adalah variabel *Hard Skill*, hal ini dibuktikan nilai koefisien regresi sebesar 0,347. Pada tabel di atas, maka dapat diperoleh penjelasan sebagai berikut:

1. *Self efficacy* berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 32,6 persen. Pengaruh *self efficacy* terhadap kinerja karyawan adalah positif. Hal ini berarti semakin baik *self efficacy*, maka kinerja karyawan PT Gemilang Adi Perkasa semakin meningkat.
2. Pada variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 32,2 persen. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan adalah positif. Hal ini berarti semakin tinggi motivasi kerja, maka kinerja karyawan PT Gemilang Adi Perkasa semakin meningkat.
3. Pada variabel *soft skill* terhadap kinerja karyawan sebesar 32,8 persen. Pengaruh *soft skill* terhadap kinerja karyawan adalah positif. Hal ini berarti

semakin tinggi *soft skill*, maka kinerja karyawan PT Gemilang Adi Perkasa semakin meningkat.

4. Pada variabel *hard skill* terhadap kinerja karyawan sebesar 34,7 persen. Pengaruh *hard skill* terhadap kinerja karyawan adalah positif. Hal ini berarti semakin tinggi *hard skill*, maka kinerja karyawan PT Gemilang Adi Perkasa semakin meningkat.

Uji Fit Model

Tabel 9 Hasil Uji Fit Model

Variabel	Koefisien Determinasi	ANOVA	
	(Adj R ²)	F	Sig
<i>Self efficacy</i> , Motivasi kerja, <i>soft skill</i> dan <i>hard skill</i> terhadap Kinerja Karyawan	0,540	31,561	0,000

Sumber: Data primer yang diolah, 2025

1. Uji Koefisien Determinasi

Berdasarkan hasil *output* uji koefisien determinasi dapat dilihat pada Adjusted R Square (R²) sebesar 0,540. Hal ini menunjukkan besarnya kemampuan variabel *self efficacy* (X1), motivasi kerja (X2), *Soft Skill* (X3), *Hard Skill* (X4) dalam menerangkan/menjelaskan kinerja karyawan sebesar 54 %. sisanya 46% (100% - 54%) kinerja dijelaskan oleh variabel lain diluar model yang diteliti.

2. Uji F

Uji F hitung sebesar 31,561 dengan probabilitas signifikansi sebesar 0,000. Hal ini berarti nilai probabilitas lebih kecil dari 0.05, maka secara bersama-sama *self efficacy* (X1), motivasi kerja (X2), *Soft Skill* (X3), *Hard Skill* (X4) berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000

Hasil Uji Hipotesis dan Pembahasan

Hipotesis 1 : *Self Efficacy* berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 8 hasil perhitungan diperoleh nilai signifikan sebesar 0,000 < 0,05. Menunjukkan bahwa *self efficacy* (X1) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Dengan demikian dapat di artikan bahwa hipotesis diterima sehingga analisis di atas memberikan dukungan terhadap hipotesis yang diajukan yaitu *self efficacy* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin baik *self efficacy* yang diberikan maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan.

Self-efficacy merupakan keyakinan seseorang atas kemampuannya dalam mengatur dan menjalankan tindakan yang diperlukan untuk mencapai hasil yang diinginkan (Bandura, 1997). Individu dengan *self-efficacy* tinggi akan percaya diri dalam menghadapi tantangan; lebih gigih dan fokus menyelesaikan tugas dan mampu mengatasi hambatan dan stres. Hasil penelitian ini juga di dukung oleh hasil penelitian Husain & Santoso, (2023); Rafli, (2023); Lestari, Watini, & Rose, (2024) membuktikan bahwa *self-efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

Hipotesis 2 : Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 8 hasil perhitungan diperoleh nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Menunjukkan bahwa motivasi kerja (X2) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Dengan demikian dapat di artikan bahwa hipotesis diterima sehingga analisis di atas memberikan dukungan terhadap hipotesis yang diajukan yaitu motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi motivasi kerja, maka akan kinerja karyawan akan semakin meningkat.

Motivasi kerja adalah dorongan internal atau eksternal yang mempengaruhi seseorang untuk bertindak, bekerja keras, dan mencapai tujuan organisasi atau pribadi. Motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk bertindak, mengarahkan tindakannya pada tujuan tertentu, dan membuatnya terus berusaha hingga tujuan tersebut tercapai (Robbins & Judge, 2022). Hasil penelitian ini juga di dukung oleh hasil penelitian Basalamah, Yantu, & Podungge, (2022); Basyid, (2024); Saputra & Fernos, (2023); Jusweldi, Tasri, & Amelia, (2023) membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

Hipotesis 3 : *Soft Skill* berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 8 hasil perhitungan diperoleh nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Menunjukkan bahwa *soft skill* (X3) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Dengan demikian dapat di artikan bahwa hipotesis diterima sehingga analisis di atas memberikan dukungan terhadap hipotesis yang diajukan yaitu *soft skill* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi *soft skill* maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan.

Soft skill merupakan keterampilan dan kecakapan hidup, baik untuk sendiri, berkelompok atau bermasyarakat, serta dengan sang Pencipta. Keterampilan akan berkomunikasi, ketrampilan emosional, ketrampilan berbahasa, ketrampilan berkelompok memiliki etika dan moral, sopan berkelompok memiliki etika dan moral, sopan santun dan ketrampilan spiritual. *Soft skill* atau *soft competenci* merupakan kompetensi dasar yang menggambarkan bagaimana seseorang berperilaku agar dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik. *Soft skill* sangat dibutuhkan dalam dunia kerja. Kemampuan ini dapat membantu individu menerapkan pengetahuan yang didapatkan di perguruan tinggi pada dunia didapatkan di perguruan tinggi pada dunia kerja (Jusweldi, Tasri, & Amelia, 2023). Hasil penelitian ini juga di dukung oleh hasil penelitian (Marsha, 2024); (Wijayanti & Wibowo, 2020); (Rasid, Tewel, & Kojo, 2018); (Jaya & Rosadi, 2022) membuktikan bahwa *Soft skill* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Hipotesis 4 : *Hard Skill* berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 8 hasil perhitungan diperoleh nilai signifikan sebesar $0,000$

< 0,05. Menunjukkan bahwa *hard skill* (X3) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Dengan demikian dapat diartikan bahwa hipotesis diterima sehingga analisis di atas memberikan dukungan terhadap hipotesis yang diajukan yaitu *hard skill* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi *hard skill* maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan.

Hard skill atau *hard competency* juga memberikan gambaran mengenai pengetahuan atau keterampilan yang dibutuhkan atau harus dimiliki seseorang untuk menjalankan tugasnya dengan efektif. Setiap individu memiliki kemampuan ini, meskipun dalam tingkatannya yang berbeda-beda. Pengetahuan, teknologi, dan keterampilan teknis diperoleh melalui proses pembelajaran dan pengalaman yang beragam. *Hard skill* juga dapat diinterpretasikan sebagai serangkaian proses, prosedur, dan spesifikasi kemampuan yang dapat diukur dan mencakup berbagai bidang. Kemampuan ini diperoleh melalui jalur pendidikan dan pelatihan atau bahkan melalui pembelajaran mandiri dan bakat alami (Marsha, 2024). Hasil penelitian ini juga di dukung oleh hasil penelitian (Marsha, 2024); (Wijayanti & Wibowo, 2020); (Rasid, Tewel, & Kojo, 2018) membuktikan bahwa *Soft skill* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. *Self efficacy* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin baik *Self efficacy*, maka kinerja karyawan akan semakin tinggi.
2. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi motivasi, maka akan semakin tinggi kinerja karyawan.
3. *Soft skill* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi *soft skill* karyawan maka semakin tinggi pula kinerjanya.
4. *Hard skill* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi *hard skill* karyawan maka semakin tinggi pula kinerjanya.

Saran

1. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa *self efficacy* perlu ditingkatkan dengan cara memberikan pelatihan & pengembangan keterampilan, memberikan dukungan sosial dan verbal, membantu karyawan mengelola stres, menciptakan lingkungan kerja kondusif. Perbaikan *self efficacy* akan memberikan dampak pada kinerja karyawannya.
2. Berdasarkan penelitian diperoleh hasil bahwa motivasi terhadap kinerja karyawan sudah baik apabila melihat nilai rata-rata pada setiap indikator pernyataan, terdapat satu indikator yang memiliki nilai terendah, yaitu mengenai merasa kebutuhan dasar (makan, minum, istirahat) terpenuhi selama bekerja. Dalam hal ini perusahaan perlu memperhatikan kebutuhan

dasar karyawannya sehingga motivasi kerja karyawan akan terjaga dengan baik.

3. Berdasarkan penelitian mengenai *soft skill* sudah baik, namun apabila melihat nilai rata-rata pada setiap indikator pernyataan, terdapat satu indikator yang memiliki nilai terendah, yaitu mengendalikan emosi dalam berbagai situasi kerja. Dalam hal ini manajemen perlu menghimbau kepada para karyawan untuk dapat mengelola emosinya dengan menjaga keseimbangan kerja dan hidup pribadinya.
4. Berdasarkan penelitian mengenai *hard skill* sudah baik, namun apabila melihat nilai rata-rata pada setiap indikator pernyataan, terdapat satu indikator yang memiliki nilai terendah, yaitu menguasai teknologi dan alat kerja yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas. Hal ini dapat dilakukan dengan memberikan pelatihan berkala bagi karyawan

DAFTAR PUSTAKA

- Husain, B., & Santoso, A. (2023). Pengaruh Self Esteem dan Self Efficacy terhadap Kinerja Karyawan pada PT Offshore Works Jakarta Selatan. *Jurnal PERKUSI: Pemasaran, Keuangan, dan Sumber Daya Manusia*, 303-313.
- Adelia, T., & Mardalis, A. (2024). Pengaruh *Soft skill*, Soft Skill, Efikasi Diri Dan Literasi Digital Terhadap Kesiapan Kerja. *Jurnal Ekonomika: Manajemen, Akuntansi dan Perbankan Syari'ah*, 130-142.
- Adhari, L. (2020). *Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Soft skill*. Pasuruan: CV Qiara Media.
- Arikunto, S. (2019). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bandura. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. New York: NY: W.H. Freeman and Company.
- Basalamah, M., Yantu, I., & Podungge, R. (2022). Pengaruh *Soft skill* Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal ESDM Dan Transmigrasi Provinsi Gorontalo. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*.
- Basyid, A. (2024). Pengaruh *Soft skill* Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajerial dan Bisnis Tanjung Pinang*.
- Dewi, P., & Kusuma, P. (2024). Pengaruh Soft Skill dan Hard Skill pada Mahasiswa Tingkat Akhir Program Studi Akuntansi Terhadap Kesiapan Kerja Studi Kasus pada Generasi Z di Kota Denpasar. *Jurnal Ilmiah Akuntansi*, 209-221.
- Fauziyyah, K., & Rohyani, I. (2022). Pengaruh Self Efficacy, Lingkungan Kerja Non Fisik, dan Work Discipline Terhadap Kinerja Karyawan pada PT

Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah

Volume 7 Nomor 10 (2025) 3627 – 3642 P-ISSN 2656-2871 E-ISSN 2656-4351

DOI: 10.47467/alkharaj.v7i10.9212

Semestanustra Distrindo Depo Kebumen. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*.

Fugate, Kinicki, & Ashforth. (2024). Employability: A psycho-social construct. *Journal of Vocational Behavior*, 14–38.

Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariete dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: Universitas Diponegoro.

Jaya, H., & Rosadi, I. (2022). Pengaruh Hard Skill dan Soft Skill terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dians Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Pinrang. *DECISION : Jurnal Ekonomi dan Bisnis*.

Jusweldi, I., Tasri, E., & Amelia, D. (2023). Pengaruh Kecerdasan Emosional Pemimpin, *Soft skill* dan Softskill terhadap Kinerja Pegawai Cabang Dinas Pendidikan Wilayah Provinsi Sumatera Barat (Studi Kasus Kepala SMA, SMK Dan SLB). *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen (JUPIMAN)*, 260-269.

Lestari, S., Watini, S., & Rose, D. (2024). Impact of Self-Efficacy and Work Discipline on Employee Performance in Sociopreneur Initiatives. *APTISI Transactions on Technopreneurship (ATT)*, 270–284.

Mamentu, J., Nelwan, O., & Sendow, G. (2023). Pengaruh Self Efficacy, Soft Skill, Self Esteem dan *Soft skill* terhadap Kesiapan Kerja Fresh Graduate FEB Universitas Sam Ratulangi Manado di Era Revolusi Industri 4.0. *Jurnal EMBA*, 1487-1497.

Marsha, S. (2024). Pengaruh Hard Skill dan Soft Skill Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 793-803.

Noe. (2020). *Employee training and development*. McGraw: Hill Education.

Pahrasya, P. (2024). Pengaruh Keterampilan Soft Skills dan Kesejahteraan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan, Studi Kasus di KPU Kota Bandung. *Adijaya Jurnal Multidisiplin* <https://e-journal.naurendigiton.com/index.php/mj>.

Podungge, R., Bokingo, A., & Hilala, E. (2023). Peran Self Efficacy, Soft Skill, Dan Hard Skill Terhadap Peningkatan Kesiapan Kerja Bagi Mahasiswa Tingkat Akhir Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Gorontalo. *SEIKO : Journal of Management & Business*, 224 - 232.

Rafli, S. (2023). Pengaruh Motivasi, Self Efficacy, dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 1-15.

Rampengan, V., Lopian, S., & Uhing, Y. (2025). Pengaruh Penguasaan Hard Skill Dan Efikasi Diri Terhadap Kesiapan Kerja Fresh Graduate Pada Komunitas Autobase Twitter @Collegemenfess. *Jurnal EMBA*, 875-884.

Rasid, Z., Tewel, B., & Kojo, C. (2018). Pengaruh Hard Skill dan Soft Skill terhadap Kinerja Karyawan Perum DAMRI Manado. *Jurnal EMBA*, 1008 - 1017.

Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah

Volume 7 Nomor 10 (2025) 3627 – 3642 P-ISSN 2656-2871 E-ISSN 2656-4351

DOI: 10.47467/alkharaj.v7i10.9212

- Rerung, R. (2019). *Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Employee Engagement dan Organizational Citizenship Behavior*. Bandung: CV. Media Sains Indonesia.
- Robbins, S., & Judge, T. (2022). *Organizational Behavior*. Pearson.
- Saputra, & Sukirno. (2020). Kesiapan kerja siswa program Akuntansi pada sekolah menengah kejuruan. *Jurnal Kependidikan Penelitian Inovasi Pembelajaran*, 139-151.
- Saputra, D., & Fernos, J. (2023). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Ar Risalah Kota Padang. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen (JUPIMAN)*, 62-74.
- Sriulina, F., & Anatan, L. (2025). Pengaruh Self-Efficacy, Soft Skill, dan *Soft skill* terhadap Kesiapan Kerja Fresh Graduate di Universitas X. *Equilibrium: Jurnal Ilmiah Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, 1-16.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sulistiyani, & Rosidah. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Wijayanti, V., & Wibowo, T. (2020). Pengaruh Hard Skill dan Soft Skill terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Giri Tirta Kabupaten Gresik. *Majalah Ekonomi _ ISSN No. 1411-9501*.