

PENGARUH KETERAMPILAN SOFT SKILLS DAN KESEJAHTERAAN KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN, STUDI KASUS DI KPU KOTA BANDUNG

Putri Maresca Pahrasya

Program Studi Manajemen, Institut Manajemen Wiyata Indonesia, Sukabumi

Abstrak | Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh keterampilan soft skills dan kesejahteraan karyawan terhadap kinerja karyawan di KPU Kota Bandung. Metode penelitian yang diterapkan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan survei. Populasi penelitian mencakup seluruh karyawan KPU Kota Bandung, dan sampel yang diambil sebanyak 30 karyawan dengan menggunakan teknik purposive sampling. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang mengevaluasi keterampilan soft skills, kesejahteraan karyawan, dan kinerja karyawan. Analisis data dilakukan dengan berbagai uji, termasuk uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji F, dan uji T. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keterampilan soft skills dan kesejahteraan karyawan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap performa kerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan.

Kata Kunci | Keterampilan Soft Skills, Kesejahteraan Karyawan, Kinerja Karyawan, KPU Kota Bandung

Abstract | *This study seeks to examine the impact of soft skills and employee welfare on the performance of employees at KPU Kota Bandung. The research adopts a quantitative methodology with a survey approach. The study's population consists of all employees of KPU Kota Bandung, with a sample of 30 employees chosen through purposive sampling. Data were gathered using questionnaires that assessed soft skills, employee welfare, and employee performance. The data analysis involved validity tests, reliability tests, classical assumption tests, F-tests, and T-tests. The findings indicate that soft skills and employee welfare do not significantly affect employee performance, whether considered partially or simultaneously.*

Keywords: | *Soft Skills, Employee Welfare, Employee Performance, KPU Kota Bandung*

Pendahuluan

Dalam era globalisasi dan persaingan yang semakin ketat, kinerja karyawan merupakan salah satu faktor krusial yang menentukan keberhasilan suatu organisasi. Lingkungan kerja yang baik tidak hanya ditentukan oleh keterampilan teknis, tetapi hal ini juga dipengaruhi oleh soft skills dan kesejahteraan karyawan. Keterampilan soft skills mengacu pada kemampuan interpersonal, komunikasi, manajemen waktu, dan pemecahan masalah yang penting untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi kerja. Di sisi lain, kesejahteraan karyawan mempengaruhi aspek fisik, mental, dan emosional yang berdampak langsung terhadap motivasi dan kepuasan kerja mereka. Soft skill yang dicari sebuah organisasi yakni berinteraksi, sopan santun, kelentukan, mampu berpendapat, bersifat baik, pengetahuan, adab, dan memenuhi kewajiban. (Anggraini et al., 2021).

Di samping itu, kesejahteraan karyawan juga memainkan peran penting dalam menentukan kinerja mereka. Karyawan yang merasa lebih termotivasi cenderung memiliki toleransi stress yang lebih rendah dan komitmen yang lebih tinggi terhadap organisasi. Penelitian sebelumnya telah menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara kesejahteraan karyawan dan kinerja mereka, dimana kesejahteraan yang baik dapat meningkatkan produktivitas dan mengurangi tingkat absensi serta turnover. Sebagai upaya dalam rangka memantau kinerja karyawannya, perusahaan memberikan penilaian kinerja yang berfungsi sebagai alat evaluasi kinerja karyawan (Chaerudin et al., 2020).

Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kota Bandung, sebagai lembaga penyelenggara pemilihan umum di tingkat kota, menghadapi tantangan yang kompleks dalam mengelola karyawan agar dapat bekerja secara optimal. Kinerja karyawan KPU mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap keberhasilan, kelancaran, dan kesuksesan pelaksanaan tugas-tugas pemilihan umum. Tugas dan tanggung jawab yang diemban oleh karyawan KPU sangat penting dalam memastikan proses pemilihan umum berjalan lancar, transparan, dan adil.

Rintangan yang dihadapi oleh KPU Kota Bandung dalam mengelola kinerja karyawan tidaklah mudah. Tugas-tugas yang rumit dan seringkali sensitif menuntut karyawan untuk tidak hanya memiliki keterampilan teknis yang mumpuni, tetapi juga kemampuan untuk berkomunikasi secara efektif, bekerja sama dalam tim, dan mengelola tekanan kerja yang tinggi. Karyawan yang merasa dihargai dan diperhatikan kesejahteraannya cenderung lebih bersemangat dan berdedikasi dalam menjalankan tugas-tugas mereka. Menurut analisis yang dilakukan oleh Mujayana (2020), tidak semua perusahaan memberikan pelatihan dan pengembangan karena hal ini belum menjadi prioritas. Oleh karena itu, penting untuk memahami bagaimana soft skills dan kesejahteraan karyawan mempengaruhi kinerja dan produktivitas mereka, sehingga

KPU Kota Bandung dapat menyusun strategi yang efektif untuk meningkatkan kualitas kerja karyawan.

LANDASAN TEORI

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja karyawan yang melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya dan dukungan yang diberikan. Kinerja ini mencakup kualitas dan kuantitas kerja serta waktu penyelesaian tugas. Menurut Robbins dan Judge (2013), kinerja pegawai dapat diukur melalui beberapa indikator seperti produktivitas, kualitas kerja, kehadiran, dan kerjasama.

Teori-teori Kinerja Karyawan:

1. Teori Harapan (Expectancy Theory) : Teori ini dikemukakan oleh Vroom (1964), yang menyatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh harapan mereka terhadap hasil yang akan diperoleh dari usaha yang mereka lakukan. Karyawan akan bekerja lebih keras jika mereka percaya bahwa usaha yang mereka lakukan akan menghasilkan kinerja yang baik dan diikuti dengan imbalan yang diinginkan.
2. Teori Tujuan (Goal Setting Theory) : Locke dan Latham (1990) menyatakan bahwa tujuan yang jelas dan menantang akan meningkatkan kinerja karyawan. Tujuan yang spesifik ini berfungsi sebagai pendorong motivasi yang mendorong karyawan bekerja lebih bekerja keras untuk mencapainya.

Keterampilan Soft Skills

Soft skill adalah keterampilan interpersonal dan intrapersonal yang membantu seseorang berinteraksi secara efektif dengan orang lain. Soft skill mencakup berbagai keterampilan seperti komunikasi, kerja tim, manajemen waktu, kepemimpinan, kemampuan beradaptasi dan pemecahan masalah.

Komponen Soft Skills :

1. Komunikasi : Kemampuan mengirimkan dan menerima pesan dengan jelas dan efektif.
2. Kerja tim : Kemampuan bekerja sama dengan orang lain untuk mencapai tujuan bersama.
3. Manajemen Waktu : Kemampuan mengatur waktu secara efektif dan efisien untuk menyelesaikan tugas-tugas saat ini.
4. Kepemimpinan : Kemampuan memimpin, membimbing dan memotivasi orang lain.
5. Adaptability: Kemampuan beradaptasi terhadap perubahan dan situasi baru.
6. Pemecahan Masalah : Kemampuan mengidentifikasi masalah, menganalisis situasi dan menemukan solusi efektif.

Pengaruh soft skills terhadap kinerja:

Penelitian menunjukkan bahwa keterampilan interpersonal mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan dengan keterampilan interpersonal yang baik cenderung mampu beradaptasi terhadap perubahan, berkomunikasi secara efektif, bekerja sama dalam tim, dan menyelesaikan tugas dengan lebih efektif (Laker & Powell, 2011). Soft

skills membantu karyawan dalam mengelola stres, konflik, dan meningkatkan kepuasan kerja yang pada akhirnya meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja mereka.

Kesejahteraan Karyawan

Kesejahteraan karyawan mencakup kesejahteraan fisik, mental, dan sosial. Kesejahteraan ini mencerminkan kualitas hidup dan tingkat kepuasan karyawan terhadap pekerjaan dan kehidupan mereka secara keseluruhan.

Aspek Kesejahteraan Karyawan :

1. Kesejahteraan Fisik : Meliputi kesehatan fisik dan kondisi kerja yang aman serta nyaman.
2. Kesejahteraan Mental : Meliputi kesehatan mental dan emosional, termasuk stres, kecemasan, dan kepuasan kerja.
3. Kesejahteraan Sosial : Meliputi hubungan sosial di tempat kerja, dukungan dari rekan kerja dan atasan, serta keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi.

Pengaruh Kesejahteraan terhadap Kinerja :

Kesejahteraan karyawan memiliki dampak langsung pada kinerja mereka. Karyawan yang merasa sejahtera cenderung lebih termotivasi, memiliki tingkat stres yang lebih rendah, dan menunjukkan komitmen yang lebih tinggi terhadap organisasi. Penelitian menunjukkan bahwa kesejahteraan karyawan berhubungan positif dengan produktivitas, kualitas kerja, dan kepuasan kerja (Wright & Cropanzano, 2000). Kesejahteraan yang baik juga dapat mengurangi tingkat absensi dan turnover karyawan, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Keterkaitan antara Keterampilan Soft Skills dan Kesejahteraan Karyawan terhadap Kinerja Karyawan

Interaksi antara Soft Skills dan Kesejahteraan Karyawan :

Keterampilan soft skills dan kesejahteraan karyawan saling berkaitan dan bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki soft skills yang baik cenderung lebih mampu mengelola kesejahteraan mereka, baik dari segi fisik, mental, maupun sosial. Sebaliknya, karyawan yang merasa sejahtera lebih mungkin untuk mengembangkan dan memanfaatkan soft skills mereka secara efektif dalam lingkungan kerja.

Pengaruh Gabungan terhadap Kinerja :

Ketika keterampilan soft skills dan kesejahteraan karyawan ditingkatkan secara bersamaan, dampaknya terhadap kinerja karyawan menjadi lebih signifikan. Misalnya, karyawan yang memiliki kemampuan komunikasi yang baik dan merasa didukung secara emosional oleh organisasi akan lebih termotivasi dan produktif. Hal ini menunjukkan bahwa pendekatan yang holistik dalam pengelolaan sumber daya manusia, yang mencakup pengembangan soft skills dan peningkatan kesejahteraan, dapat menghasilkan kinerja yang lebih baik (Judge & Bono, 2001).

Kerangka Teoritis

Berdasarkan landasan teori yang telah dilakukan, kerangka teoritis penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:

- 1) Variabel Independen :
 - Keterampilan Soft Skills
 - Kesejahteraan Karyawan
- 2) Variabel Dependen :
 - Kinerja Karyawan
- 3) Hipotesis Penelitian :
 1. Hipotesis 1 (H1) : Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara soft skills terhadap kinerja karyawan di KPU Kota Bandung.
 2. Hipotesis 2 (H2) : Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kesejahteraan karyawan dengan kinerja pegawai di KPU Bandung.
 3. Hipotesis 3 (H3) : Keterampilan soft skills dan kesejahteraan karyawan secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di KPU Kota Bandung.

Metode

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan survei. Pendekatan ini dipilih karena memungkinkan peneliti mengukur dan menganalisis hubungan antara keterampilan soft skills, kesejahteraan dan kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan di KPU Kota Bandung dengan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data penelitian.

Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja di KPU Kota Bandung. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah purposive sampling, dan kriterianya adalah pegawai yang telah bekerja minimal satu tahun di KPU Kota Bandung. Berdasarkan kriteria tersebut, jumlah sampel yang dikumpulkan adalah 30 orang. Penentuan jumlah sampel ini mempertimbangkan keterwakilan dan kecukupan untuk analisis statistik.

Kuesioner terdiri dari tiga bagian utama:

- Bagian pertama mengukur keterampilan soft skills karyawan, meliputi komunikasi, kerjasama tim, manajemen waktu, dan kemampuan adaptasi.
- Bagian kedua mengukur kesejahteraan karyawan, meliputi aspek fisik, psikologis, sosial, dan lingkungan kerja.
- Bagian ketiga mengukur kinerja karyawan, yang mencakup produktivitas, kualitas kerja, dan kedisiplinan.

Hasil dan Pembahasan

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Item Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Hasil
X1.1	0,721	0,361	Valid
X1.2	0,849	0,361	Valid
X1.3	0,540	0,361	Valid
X1.4	0,872	0,361	Valid
X1.5	0,788	0,361	Valid
X2.1	0,910	0,361	Valid
X2.2	0,750	0,361	Valid
X2.3	0,730	0,361	Valid
X2.4	0,854	0,361	Valid
X2.5	0,831	0,361	Valid

Sumber : IBM SPSS 29.0.2.0 (2024)

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Item Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Hasil
Y1	0,805	0,361	Valid
Y2	0,766	0,361	Valid
Y3	0,883	0,361	Valid
Y4	0,760	0,361	Valid
Y5	0,630	0,361	Valid

Sumber : IBM SPSS 29.0.2.0 (2024)

Berdasarkan hasil uji validitas yang telah dilakukan semua item pernyataan valid. Hal tersebut dapat dilihat pada R Tabel yang menunjukkan angka 0,361 dan hasil yang diperoleh pada pernyataan X1.1, X1.2, X1.3, X1.4, X1.5, X2.1, X2.2, X2.3, X2.4, X2.5, Y1, Y2, Y3, Y4, dan Y5 memiliki nilai R hitung yang lebih besar dari R tabel, sehingga seluruh pernyataan X1, X2, Y valid untuk mengukur variabel.

Uji Reliabilitas

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach Alpha	Keterangan
Keterampilan Soft Skills (X1)	0,806	Reliable
Kesejahteraan Karyawan (X2)	0,870	Reliable
Kinerja Karyawan (Y)	0,811	Reliable

Sumber : IBM SPSS 29.0.2.0 (2024)

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa setiap variabel yang digunakan dinyatakan reliabel. Semua variabel dikatakan reliabel karena nilai cronbach alpha > 0,60 dengan masing-masing nilai yaitu variabel independen Keterampilan Soft Skills sebesar 0,806, variabel Kesejahteraan Karyawan sebesar 0,870, dan variabel dependen Kinerja Karyawan sebesar 0,811 sehingga semua instrumen yang digunakan reliabel artinya semua jawaban responden sudah konsisten dalam menjawab setiap item pertanyaan yang mengukur masing-masing variabel.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

**Tabel 4. Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual	
N		30	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	
	Std. Deviation	2.17081211	
Most Extreme Differences	Absolute	.178	
	Positive	.178	
	Negative	-.102	
Test Statistic		.178	
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.016	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^d	Sig.	.015	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.012
		Upper Bound	.018

Sumber : IBM SPSS 29.0.2.0 (2024)

Berdasarkan hasil uji normalitas Kolmogorov-Smirnov pada tabel diatas menunjukkan nilai signifikansi $0,015 > 0,05$, dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

Tabel 5. Hasil Uji Multikolineritas

Model		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	14.967	3.973		3.767	<,001		
	X1	.179	.223	.178	.800	.431	.642	1.558
	X2	.152	.135	.249	1.124	.271	.642	1.558

a. Dependent Variable: Y

Sumber : IBM SPSS 29.0.2.0 (2024)

Berdasarkan hasil uji hasil multikolinearitas menunjukkan bahwa tidak ada masalah multikolinearitas yang signifikan antara variabel-variabel independen dalam analisis ini. Nilai tolerance yang di atas 0,01 dan nilai VIF yang di bawah 10 menunjukkan bahwa korelasi antara variabel-variabel independen rendah, sehingga koefisien regresi dapat diinterpretasikan dengan akurat. Dengan demikian, model regresi yang digunakan dapat memberikan estimasi

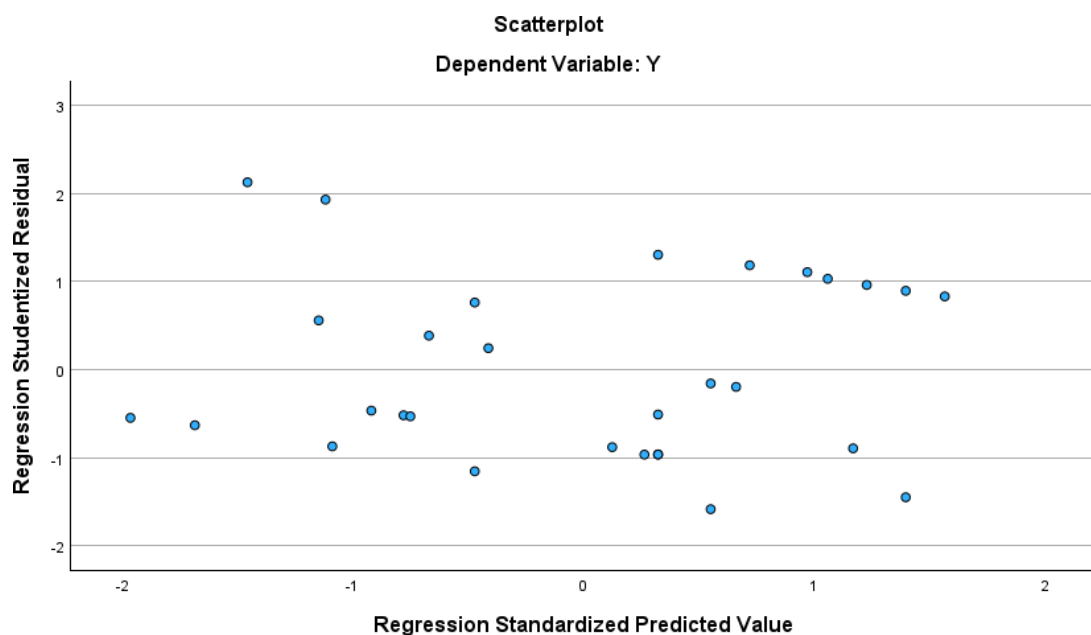
yang valid dalam mengukur pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen.

Tolerance value > 0,01 atau VIF < 0,10 maka dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas berdasarkan tabel diatas diketahui sebagai berikut :

Variabel	Tolerance	VIF	Kriteria
X1	0,642	1,558	Tidak terjadi multikolinearitas
X2	0,642	1,558	Tidak terjadi multikolinearitas

3. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 6. Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber : IBM SPSS 29.0.2.0 (2024)

Hasil scatterplot antara residual dan nilai prediksi menunjukkan bahwa titik-titik tersebar secara acak tanpa pola yang jelas. Hal ini mengindikasikan bahwa varians residual adalah konstan (homoskedastisitas). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi ini. Dengan demikian, model regresi yang digunakan adalah baik untuk prediksi, dan hasil estimasi koefisien regresi dapat diinterpretasikan dengan benar.

Analisis Data

1. Uji F (Uji Simultan)

Tabel 7. Hasil Uji F

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	23.506	2	11.753	2.322	.117 ^b
	Residual	136.660	27	5.061		
	Total	160.167	29			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber : IBM SPSS 29.0.2.0 (2024)

Hasil uji F menunjukkan bahwa statistik F sebesar 2.322 dengan p-value 0.117. Karena p-value lebih besar dari tingkat signifikansi 0.05, maka gagal menolak hipotesis nol yang menyatakan bahwa semua koefisien regresi adalah nol. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi secara keseluruhan tidak signifikan pada tingkat signifikansi 0.05. Artinya, tidak ada bukti yang cukup untuk menyatakan bahwa variabel-variabel independen secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

2. Uji T (Hipotesis Parsial)

Tabel 8. Hasil Uji T

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	14.967	3.973		3.767	<,001		
	X1	.179	.223	.178	.800	.431	.642	1.558
	X2	.152	.135	.249	1.124	.271	.642	1.558

a. Dependent Variable: Y

Sumber : IBM SPSS 29.0.2.0 (2024)

X1 dan X2 tidak signifikan : Variabel X1 dan X2 tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen pada tingkat signifikansi 0.05.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa :

1. Keterampilan Soft Skills : Hasil uji T menunjukkan bahwa variabel keterampilan soft skills (X1) tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai signifikansi sebesar 0,431 ($> 0,05$).
2. Kesejahteraan Karyawan : Hasil uji T menunjukkan bahwa variabel kesejahteraan karyawan (X2) juga tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) dengan nilai signifikansi sebesar 0,271 ($> 0,05$).
3. Pengaruh Simultan : Hasil uji F menunjukkan bahwa keterampilan soft skills dan kesejahteraan karyawan secara simultan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di KPU Kota Bandung dengan nilai F sebesar 2,322 dan signifikansi 0,117 ($> 0,05$).

Dapat disimpulkan bahwa peningkatan soft skills dan kesejahteraan karyawan tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan KPU Kota Bandung. Penelitian ini menunjukkan pentingnya mengkaji faktor-faktor lain yang mungkin lebih mempengaruhi kinerja karyawan, serta perlunya pendekatan yang lebih komprehensif terhadap pengelolaan sumber daya manusia.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, berikut adalah beberapa saran yang dapat dipertimbangkan untuk meningkatkan kinerja karyawan di KPU Kota Bandung :

1. Pelatihan Soft Skills : Meskipun penelitian ini menemukan bahwa keterampilan soft skills tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, pelatihan soft skills tetap penting. Pelatihan ini dapat membantu karyawan meningkatkan kemampuan komunikasi, kerjasama tim, dan manajemen waktu yang pada akhirnya dapat berdampak positif pada kinerja jangka panjang.
2. Program Kesejahteraan Karyawan : Disarankan untuk mengimplementasikan program kesejahteraan karyawan yang komprehensif. Program ini bisa mencakup layanan konseling, kegiatan kebugaran, dan fleksibilitas kerja untuk mendukung kesejahteraan fisik dan mental karyawan. Karyawan yang merasa sejahtera cenderung lebih termotivasi dan produktif.
3. Strategi Manajemen Holistik : Menerapkan strategi manajemen yang holistik dengan fokus tidak hanya pada keterampilan teknis tetapi juga pada kesejahteraan dan pengembangan soft skills karyawan. Pendekatan ini dapat membantu menciptakan lingkungan kerja yang lebih seimbang dan produktif.
4. Sistem Penilaian Kinerja yang Lebih Baik : Mengembangkan sistem penilaian kinerja yang lebih objektif dan komprehensif. Penilaian harus mempertimbangkan tidak hanya hasil kerja tetapi juga upaya dan kontribusi dalam aspek-aspek soft skills dan kesejahteraan.
5. Penelitian Lanjutan : Penting untuk melakukan penelitian lanjutan yang mengeksplorasi faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan seperti budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan kebijakan perusahaan.
6. Kebijakan Internal yang Mendukung : Mengembangkan kebijakan internal yang mendukung kesejahteraan karyawan dan pengembangan soft skills. Kebijakan ini bisa berupa insentif untuk pelatihan, cuti kesehatan mental, dan program kesejahteraan lainnya.

7. Komunikasi Efektif : Menekankan pentingnya komunikasi yang efektif antara manajemen dan karyawan. Keterbukaan dan transparansi dalam komunikasi dapat meningkatkan kepercayaan dan kepuasan karyawan.

Dengan menerapkan saran-saran ini, diharapkan KPU Kota Bandung dapat meningkatkan kinerja karyawan dan mencapai tujuan organisasi secara lebih efektif.

Daftar Referensi

- Anggraini, N. D., Firdaus, M. A., & Rinda, R. T. (2021). Pengaruh Soft Skill dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Manager, Jurnal Ilmu Manajemen*, 4(3), 358-364.
- Chaerudin, A., Rani, I. H., & Alicia, V. (2020). *Sumber Daya Manusia: Pilar Utama Kegiatan Operasional Organisasi* (S. M. Subakti, Ed.). CV Jejak.
- Mujayana, M. (2020). Pengaruh Hardskill Dan Softskill Terhadap Kinerja Karyawan. *Majalah Ekonomi*, 25(1411).
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational Behavior* (15th ed.). Pearson Education.
- Vroom, V. H. (1964). *Work and Motivation*. Wiley.
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (1990). *A Theory of Goal Setting & Task Performance*. Prentice-Hall.
- Laker, D. R., & Powell, J. L. (2011). The Differences Between Hard and Soft Skills and Their Relative Impact on Training Transfer. *Human Resource Development Quarterly*, 22(1), 111-122.
- Wright, T. A., & Cropanzano, R. (2000). Psychological Well-Being and Job Satisfaction as Predictors of Job Performance. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(1), 84-94.
- Judge, T. A., & Bono, J. E. (2001). Relationship of Core Self-Evaluations Traits – Self-Esteem, Generalized Self-Efficacy, Locus of Control, and Emotional Stability – With Job Satisfaction and Job Performance: A Meta-Analysis. *Journal of Applied Psychology*, 86(1), 80-92.
- Goleman, D. (1998). *Working with Emotional Intelligence*. Bantam Books.
- Ryff, C. D., & Singer, B. (1998). The Contours of Positive Human Health. *Psychological Inquiry*, 9(1), 1-28.