

MENGUKUR DAMPAK *HARD SKILL* DAN *SOFT SKILL* TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA SATUAN KERJA PELAKSANAAN JALAN NASIONAL WILAYAH II PROVINSI SUMATERA BARAT

Sumiati¹⁾ TiaraPuspita²⁾
STIE “KBP”PADANG
Tiarapuspita1700@gmail.com

ABSTRAK : Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh *hard skill* dan *soft skill* terhadap kinerja pegawai pada Satuan Kerja Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah II Provinsi Sumatera Barat. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Populasi adalah pegawai Satuan Kerja Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah II Provinsi Sumatera Barat, sebanyak 66 responden dan sampelnya sebanyak 66 responden, teknik pengambilan sampel adalah teknik total sampling dimana semua populasi dijadikan sampel. Analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda dengan menggunakan aplikasi SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *hard skill* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Satuan Kerja Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah II Provinsi Sumatera Barat, *soft skill* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Satuan Kerja Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah II Provinsi Sumatera Barat dan *hard skill* dan *soft skill* secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Satuan Kerja Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah II Provinsi Sumatera Barat.

Kata kunci : *Hard Skill*, *Soft Skill* dan Kinerja Pegawai

ABSTRACT : This study aims to analyze the effect of hard skills and soft skills on employee performance in the Work Unit for Implementation of National Roads Region II, West Sumatra Province. This research uses quantitative methods. The population is the employees of the Work Unit for Implementation of National Roads Region II Province of West Sumatra, totaling 66 respondents and the sample is 66 respondents, the sampling technique is a total sampling technique in which all populations are sampled. Data analysis used multiple linear regression analysis using the SPSS application. The results showed that hard skills had a positive and significant effect on the performance of employees of the National Road Implementation Work Unit Region II West Sumatra Province, soft skills had a positive and significant effect on the performance of employees of the National Road Implementation Work Unit Region II West Sumatra Province and hard skills and soft skills as a whole simultaneously affect the performance of employees of the Work Unit for Implementation of National Roads Region II of West Sumatra Province.

Keyword : *Hard Skill*, *Soft Skill*, employe performance

A. PENDAHULUAN

Kesuksesan suatu organisasi dapat dilihat dari keberhasilan organisasi tersebut mencapai tujuannya. Setiap organisasi akan menggunakan berbagai strategi terkait dengan memaksimalkan tujuan perusahaan (Fernandes & Sumiati, 2019). Salah satu faktor keberhasilan suatu organisasi terdiri dari kinerja sumber manusia (pegawai) organisasi tersebut (Oktaviani.J, 2018). Kinerja ialah aset utama pada sebuah organisasi, perlu perlakuan khusus pada pengelolaan tenaga kerja karena pada dasarnya kinerja dapat mempengaruhi keberadaan organisasi dimasa yang akan datang (Akbar, 2018). Salah satu penyebab turunnya kinerja pegawai dalam suatu instansi atau organisasi, dikarenakan adanya ketidak sesuaian antara taraf kemampuan yang dimiliki oleh para pegawai, dengan perkembangan kebutuhan dan dinamika perseteruan yang dihadapi oleh dunia kerja yang semakin kompetitif (Jaya & Rosadi, 2022).

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, salah satunya adalah faktor *Hard Skill* pegawai. *Hard skill* pegawai adalah pengetahuan dan kemampuan teknis yang dimiliki pegawai (Oktaviani.J, 2018). *Hard skill* merupakan pengetahuan dan kemampuan teknis yang dimiliki seseorang. Pengetahuan teknis yang meliputi pengetahuan mengenai desain dan keistimewaan dari produk tersebut, mengembangkannya sesuai dengan teknologi, bisa mengatasi masalah yang terjadi serta menganalisis kegunaan produk dalam usaha untuk mengidentifikasi ide-ide yang baru mengenai produk ataupun pelayanan tersebut (Langgeng Ratnasari & Alivhia Thiyarara, 2020).

Namun disisi lain, perusahaan harus bisa mempertimbangkan peranan *soft skill* agar bisa mempengaruhi kinerja pegawai. *Soft skill* adalah keterampilan yang dimiliki oleh seseorang yang berkaitan dengan faktor karakteristik seseorang yang digunakan untuk bersosialisasi dan melakukan kerja sama dengan orang lain Siahaan & Sihombing (2018). Oleh karena itu, apabila kemampuan *soft skill* bisa terkondisikan dengan baik yang dimiliki oleh pegawai, maka hal itu akan berpengaruh terhadap kecepatan pegawai dalam menuntaskan pekerjaannya (Putro & Yuliadi, 2022).

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Hardi, Ratnamiasih, & MSi (2019) yang menyebutkan bahwa *hard skill* dan *soft skill* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Marya Mujayana (2020) yang menyebutkan bahwa diduga bahwa *hard skill* dan *soft Skill* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dan penelitian lain yang dilakukan oleh (Royani, 2022) *hard skill* dan *soft skill* secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

B. METODE PENELITIAN

DATA DAN SAMPEL

Populasi pada penelitian ini adalah Satuan Kerja Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah II Provinsi Sumatera Barat yang beralokasi di Jalan S. Parman No. 129, Lolong Belanti, Kec Padang Utara, Kota Padang, Sumatera Barat. Penarikan sampel dilakukan secara total sampling yaitu pegawai Satuan Kerja Pelaksanaan Jalan Nasional Wilayah II Provinsi Sumatera Barat yang berjumlah 66 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara, observasi dan kusioner.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Asumsi Klasik

Pengujian terhadap asumsi klasik yang dilakukan pada penelitian ini adalah dengan bantuan program SPSS, meliputi : Uji Normalitas, Uji Multikolonieritas, Uji heteroskedasitas

1. Uji Normalitas

Uji normalitas berguna untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen dan variabel independen memiliki distribusi normal atau tidak (Fernandes & Sumiati, 2019). Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan uji *One-Sample Kormogorov-Smirmov*

**Tabel 1. Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**
Unstandardized Residual

N		66
Normal Parameters ^a ,	Mean	.0000000
^b	Std. Deviation	1.56063042
Most Extreme Differences	Absolute	.116
	Positive	.064
	Negative	-.116
Test Statistic		.116

Asymp. Sig. (2-tailed) .329^c

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

Berdasarkan pada tabel 1 dapat dilihat bahwa hasil uji normalitas yang dilakukan memiliki nilai *asym. Sig (2-tailed)* dari uji normalitas *kolmogrov-swirnov* test adalah 0,329 dengan $\alpha = 0,05$ maka 0,329 besar dari 0,05. Dapat disimpulkan data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

2. Uji Multikolonieritas

Uji Multikolonieritas ialah terjadinya hubungan atau korelasi yang hampir sempurna pada antara variabel independent. Multikolonieritas bisa diketahui dengan melihat nilai VIF (*variance inflation factor*), dimana Jika nilai VIF di bawah 10 maka bisa dikatakan multikolonieritas yang terjadi tidak berbahaya atau lolos dari uji multikolonieritas

Tabel 2. Hasil Uji Multikolonieritas

Variabel	Collinearity Statistics		Kesimpulan
	Tolerance	VIF	
X1	0.828	1.027	Tidak ada Multikolinieritas
X2	0.828	1.027	Tidak ada Multikolinieritas

Berdasarkan tabel 2 di atas dapat di lihat bahwa kedua variabel bebas yang di gunakan dalam penelitian ini memenuhi syarat untuk di masukkan ke dalam suatu model, dimana dapat diketahui bahwa semua variabel bebas mempunyai nilai VIF kurang dari 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinieritas dalam model penelitian ini.

3. Uji heteroskedasitas

Menurut (Ghozali, 2016) heteroskedastisitas adalah varians residual yang tidak sama untuk semua pengamatan dalam suatu model regresi. Cara untuk mengetahui terjadi heteroskedastisitas atau tidak yaitu dengan melakukan uji Glejser.

Tabel 3. Hasil Uji heteroskedasitas

Variabel	Sig.	Kesimpulan
X1	0.236	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
X2	0.231	Tidak terjadi Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas tabel 4.14 dapat diketahui bahwa dari hasil tersebut bahwa model persamaan regresi tidak mengalami heteroskedastisitas. Hal ini dikarenakan nilai dari masing-masing variabel tidak signifikan, atau nilai Sig. lebih besar dari 0.05.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis Regresi Linear Berganda artinya model yang dipergunakan buat menganalisis pengaruh dari satu atau beberapa variabel independen terhadap satu variabel dependen (Ir. Sofyan Siregar, 2015).

Tabel 4. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	18.095	3.725		4.858	.000		
X1	.187	.134	.175	3.392	.009	.828	1.207
X2	.301	.120	.315	2.502	.015	.828	1.207

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel 4 di atas dapat di tentukan persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon,$$

$$Y = 18,095 + 0,187X_1 + 0,301X_2 + \varepsilon$$

Interpretasi persamaan di atas :

1. Nilai konstanta sebesar 18,095 Hasil ini dapat diartikan, apabila *hard skill* (X1) dan *soft skill* (X2) dianggap konstan, maka besarnya kinerja pegawai (Y) adalah 18,095
2. Nilai koefisien regresi variable *hard skill* (X1) sebesar 0,187 dengan arah positif yang berarti *hard skill* (X1) memiliki hubungan yang positif dengan kinerja pegawai (Y). Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *hard skill* (X1) maka semakin tinggi kinerja pegawai (Y). Jika *hard skill* (X1) meningkat sebesar satu satuan, maka kinerja pegawai (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,187 dengan anggapan variabel lain tetap.
3. Nilai koefisien regresi variabel *soft skill* (X2) sebesar 0,301 dengan arah positif yang berarti *soft skill* (X2) memiliki hubungan yang positif dengan kinerja pegawai (Y). Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *soft skill* (X2) maka semakin tinggi pula kinerja pegawai (Y). Jika *soft skill* (X2) meningkat sebesar satu satuan, maka kinerja pegawai (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,301 dengan anggapan variabel bebas lainnya tetap.

Uji Hipotesis (Uji T)

Menurut (Ghozali, 2016) dinyatakan bahwa Ttest digunakan untuk menguji seberapa kuat variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini mempengaruhi individu.

Tabel 5. Hasil Uji Hipotesis (Uji T)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	18.095	3.725		4.858	.000		
X1	.187	.134	.175	3.392	.009	.828	1.207
X2	.301	.120	.315	2.502	.015	.828	1.207

1. Pengaruh Hard Skill terhadap Kinerja Pegawai (H1)
Hard skill (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Berdasarkan pada tabel 4.16 di atas bahwa Hipotesis diterima, karena t hit = 3.392 dengan $\alpha = 0,05$ atau level sig = 0,009 < 0,05. Maka terdapat pengaruh yang signifikan hard skill (X1) terhadap kinerja pegawai (Y).
2. Pengaruh *Soft Skill* terhadap Kinerja Pegawai (H2)
Soft Skill (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Berdasarkan tabel 4.13 di atas bahwa Hipotesis diterima, karena t hit = 2.502 dengan $\alpha = 0,05$ atau level sig = 0,015 < 0,05. Berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara *Soft Skill* (X2) terhadap kinerja pegawai (Y).

Uji Simultan (Uji F)

Uji F (simultan) merupakan uji yang digunakan untuk membandingkan antara nilai F-hitung dan F-tabel (Siahaan & Sihombing, 2018). Indikator yang digunakan dalam pengujian ini adalah jika F hitung > F tabel maka Ho ditolak dan jika F hitung < F tabel maka Ho diterima.

Tabel 6. Hasil Uji Simultan (Uji F)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	33.628	2	16.814	6.691	.002 ^b

	Residual	158.312	63	2.513		
	Total	191.939	65			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Pada tabel 6 di atas di dapatkan nilai F hitung atau F statistik 6.691 dan nilai sig 0.002 dengan $\alpha = 0,05$ maka nilai sig 0,002 kecil 0,05. Dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima, yaitu secara simultan variabel *hard skill* (X1) dan *soft skill* (X2) mempengaruhi variabel kinerja pegawai (Y).

Uji Determinasi

Uji koefisien determinasi digunakan buat mengukur seberapa jauh sebuah model mampu menerangkan sebuah variasi variable independen terhadap variable dependen. Koefisien determinasi menggunakan rentang nilai antara 0 (nol) sampai dengan 1 (satu) (Marya Mujayana, 2020).

Tabel 7. Hasil Uji Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.419 ^a	.175	.149	1.585

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel 7 di atas dapat dilihat *Adjusted R Square* = 0,175 yang artinya kontribusi variabel *hard skill* (X1) dan *soft skill* (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah 17,15 sedangkan 82,85% di tentukan oleh faktor lain yang tidak di masukkan dalam penelitian ini

D.KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pengujian hipotesis dalam penelitian ini, maka dapat ditarik dua kesimpulan yaitu:

1. Variabel *hard skill* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Satuan Kerja Pelaksana Jalan Nasional Wilayah II Provinsi Sumatera Barat dengan nilai t-hitung sebesar 3,392 dengan nilai signifikan $0,009 < 0,05$.
2. Variabel *soft skill* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Satuan Kerja Pelaksana Jalan Nasional Wilayah II Provinsi Sumatera Barat dengan nilai t-hitung sebesar 2,502 dengan nilai signifikan $0,015 < 0,05$.
3. Variabel *hard skill* dan *soft skill* berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai Satuan Kerja Pelaksana Jalan Nasional Wilayah II Provinsi Sumatera Barat. Dengan nilai f-hitung sebesar 6,691 dengan nilai signifikan $0,002 < 0,05$.

SARAN

Berdasarkan dari hasil penelitian dan Analisa data yang dilakukan mengenai pengaruh *hard skill* dan *soft skill* terhadap kinerja pegawai, maka dapat diperoleh saran untuk penelitian selanjutnya sebagai berikut:

1. Bagi penelitian selanjutnya disarankan untuk memberi penjelasan terhadap permasalahan yang terjadi sesuai dengan judul yang diambil serta memberikan data yang sesuai dengan permasalahan yang terdapat pada penelitian yang dilakukan.
2. *Hard skill* dan *soft skill* dapat mengeneralisasi pegawai untuk dapat meningkatkan kinerjanya.
3. Bagi pihak satuan kerja pelaksanaan jalan nasional wilayah II dapat memberikan pelatihan dan pengembangan pegawai untuk meningkatkan kinerja pegawai
4. Sebagai pedoman bagi instansi untuk menekankan investasi yang sinergis dalam *Hard skill* dan *soft skill*, seperti inisiatif untuk meningkatkan motivasi dan pengetahuan karyawan

E. DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah Maruf, M. (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*.
- Akbar, S. (2018). Analisa Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Anggota Organisasi. *Jiaganis*, 3(2), 2–6.
- Aly, A. (2017). Pengembangan Pembelajaran Karakter Berbasis Soft Skills Di Perguruan Tinggi. *Ishraqi*, 1(1), 18–30. <https://doi.org/10.23917/ishraqi.v1i1.2926>
- Astutik, W. S., & Pambudi, M. A. Y. (2019). Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Hard Skill, Soft Skill Dan Pengalaman Kerja Pada Pt. Erajaya (Erafone) Di Malang Tahun 2019. *Media Bina Ilmiah*, 14(4), 2399. <https://doi.org/10.33758/mbi.v14i4.350>
- Astutik, W., & Sulhan, M. (2022). Pelatihan kerja, soft skill dan hard skill mendorong peningkatan kinerja karyawan. *JMK (Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan)*, 7(2), 9–21. Retrieved from <https://ejournal.uniska-kediri.ac.id/index.php/ManajemenKewirausahaan/article/view/2345>
- Becker, F. G., Cleary, M., Team, R. M., Holtermann, H., The, D., Agenda, N., ... ح. فاطمی. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif. Syria Studies* (Vol. 7).
- Budiningsih, I., As-, U. I., Buana, U. M., Dinarjo, T., & Buana, U. M. (2020). *Hard Skill Versus Soft Skill Dalam Pencapaian Kinerja Karyawan Proyek Infrastruktur Mass Rapid Transit (Mrt) Jakarta mendukung kinerja proyek secara optimal . Beberapa penelitian terdahulu hanya proyek infrastruktur . Terdapat 19 penelitian terkait deng*, 9(2), 29–42. <https://doi.org/10.34005/akademika>.
- Cahyanti, N. L. E. M., Sugianingrat, I. W., & Gede, I. K. (2022). Pengaruh Hard Skill dan Soft Skill terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Dedary Kriyamaha Ubud, 2(1), 1–7.
- Chairunnisah, R., KM, S., & Mataram, P. M. F. H. (2021). *Teori sumber daya manusia. Kinerja Karyawan*. Retrieved from http://digilib.uinsgd.ac.id/40781/1/Kinerja_Karyawan_2_Cetak.pdf#page=38
- Dipang, L. (2013). Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Peningkatan Kinerja Karyawan pada PT. Hasjrat Abadi Manado. *Emba*, 1(3), 1080–1088.
- Djamaris, A. R. A. (2013). Analisis Faktor Kompetensi Soft Skills Mahasiswa Yang Dibutuhkan Dunia Kerja Berdasarkan Persepsi Manajer Dan Hrd Perusahaan. *Jurnal Manajemen*, 17(02), 160–174.
- Fernandes, J. (2019). 1667-3984-1-Sm, *V*(3), 113–120.
- Fernandes, J., & Sumiati, S. (2019). Tangibility, Liquidity Dan Growth Opportunity Sebagai Faktor Penentu Leverage Perusahaan. *Jurnal Benefita*, 4(2), 282. <https://doi.org/10.22216/Jbe.V4i2.4182>
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23* (8th ed.). Semarang.
- Hardi, F. L., Ratniasih, S. E. I., & MSi, P. I. (2019). Pengaruh Hard Skill Dan Soft Skill Terhadap Kinerja Karyawan Pada Sentra Industri Boneka Di Sukamulya Bandung, 1(2). Retrieved from [http://repository.unpas.ac.id/43148/%0Ahttp://repository.unpas.ac.id/43148/5/BAB II fix.pdf](http://repository.unpas.ac.id/43148/%0Ahttp://repository.unpas.ac.id/43148/5/BAB%20II%20fix.pdf)
- Hidayat, M. F., Aziz, A., Wahdaniah, & Muthmainna, A. (2022). Pengaruh Hard Skill dan Soft Skill Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Majene. *Economy Deposit Journal (E-DJ)*, 4(1), 294–299.
- Ir. Sofyan Siregar, M. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif*.
- Jaya, A. H., & Rosadi, I. (2022). Pengaruh *Hard Skill* Dan *Soft Skill* Terhadap Kinerja Kebudayaan Kabupaten Pinrang The Effect Of *Hard Skill* And *Soft Skill* On Employee Performance At The Dinas. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 3(2), 189–195.
- Khairunnisa, K., & Suyuthie, H. (2020). Pengaruh *Soft Skill* Terhadap Kinerja Karyawan Di Premier Basko Hotel Padang. *Jurnal Kajian Pariwisata Dan Bisnis Perhotelan*, 1(1), 1–6. <https://doi.org/10.24036/jkpbp.v1i1.2172>

- Langgeng Ratnasari, S., & Alivhia Thiyarara, O. (2020). Pengaruh *Hard Skill*, *Soft Skill*, dan Pelatihan terhadap Produktivitas Pegawai Peserta Pelatihan. *Jurnal Bening*, 7(2), 221–232.
- Mahardika, Rangga, Djahur Hamid, I. R. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Axa Financial Indonesia Sales Office Malang. *Jurnal Mitra Manajemen*, 4(6), 1–10.
- Marya Mujayana. (2020). Pengaruh *Hardskill* Dan *Softskill* Terhadap Kinerja Karyawan. *Majalah Ekonomi*, 25(2), 1–12. <https://doi.org/10.36456/majeko.vol25.no2.a2930>
- Nawarini, A. T., Widiastuti, E., & Soedirman, U. J. (2022). Peningkatan Prestasi Kerja Pegawai Melalui Strategi Pengembangan *Soft Skill* Dan *Hard*, 15(01), 1–8.
- Oktaviani.J. (2018). Jurnal Plans, Penelitian Ilmu Manajemen dan Bisnis. *Sereal Untuk*, 51(1), 51.
- Putro, S., & Yuliadi, K. (2022). Pengaruh pemberdayaan , hard skill dan soft skill terhadap kinerja karyawan sanggar seni di Yogyakarta, 7(2), 320–325.
- Rasid, Z., Tewal, B., & Kojo, C. (2018). Pengaruh *Hard Skill* Dan *Soft Skill* Terhadap Kinerja Karyawan Perum Damri Manado, 6(2), 3.
- Royani, I. (2022). Pengaruh *Hard Skil* Dan *Soft Skill* Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Program Studi Manajemen , Universitas Lancang Kuning , Riau , Indonesia Abstrak *Effect Of Hard Skil And Soft Skill On The Performance Of Employees In Th*, 04(01), 643–658.
- Siahaan, N. S., & Sihombing, H. (2018). Pengaruh Hard Skill Dan Soft Skill Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Telkom Sumatera. *Jurnal PLANS : Penelitian Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 12(2), 137–152. <https://doi.org/10.24114/plans.v12i2.9577>
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kualitatif dan Kombinasi*. Alfabeta. Jl. Gegerkalong Hilir Bandung: Alfabeta,.
- Wardani, R. K., Mukzam, D. M., & Mayowan, Y. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Karya Indah Buana Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 31(1), 58–65.
- Wijayanti, V. D., & Wibowo, T. susilo. (2020). Pengaruh Hard Skill Dan Soft Skill Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Giri Tirta Kabupaten Gresik. *Majalah Ekonomi*, 25(1), 29–35. <https://doi.org/10.36456/majeko.vol25.no1.a2448>