

Pengaruh Hard Skill dan Soft Skill Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Pelatihan Sebagai Variabel Moderasi Pada Pegawai Lembaga Pemasyarakatan Kelas II A Kota Pekanbaru

Fadhel Ramadhan¹

fadhel.ramadhan0285@student.unri.ac.id

Universitas Riau

Susi Hendriani²

susi.hendriani@gmail.com

Universitas Riau

Nuryanti³

nuryanti@lecturer.unri.ac.id

Universitas Riau

Korespondensi penulis : fadhel.ramadhan0285@student.unri.ac.id

Abstract. *Employee performance is an important element in an organization. Every organization must be able to maintain and improve employee performance. This should also be done by the Pekanbaru Class II A Penitentiary. The purpose of this study was to analyze the effect of hard and soft skills on the performance of employees, with training as a moderating variable. This research was conducted on Class II A Correctional Institution employees in Pekanbaru, totaling 127 employees, using the census method. The data collection technique uses a questionnaire, and the data analysis uses the Structural Equation Model (SEM). The results showed: 1) Hard skills have a positive and significant effect on employee performance; 2) Soft skills have a positive and significant effect on employee performance; 3) Hard skills have a positive and significant effect on employee performance that is moderated by training; and 4) Soft skills have a positive and significant effect on employee performance that is moderated by employee training. Based on the results of the research, the Class II A Penitentiary in Pekanbaru must be able to overcome employee performance problems, especially those related to employee training, hard skills, and soft skills issues.*

Keywords: *Hard Skills And Soft Skills, Training, Employee Performance*

Abstrak. Kinerja pegawai merupakan salah satu unsur penting dalam suatu organisasi. Setiap organisasi harus mampu untuk menjaga dan meningkatkan Kinerja pegawai. Hal ini juga yang harus dilakukan oleh Lembaga Pemasyarakatan Kelas II A Pekanbaru. Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis Pengaruh Hard Skill Dan Soft Skill Terhadap Kinerja Pegawai Dengan pelatihan Sebagai Variabel Moderasi. Penelitian ini dilakukan pada Pegawai Lembaga Pemasyarakatan Kelas II A Pekanbaru yang berjumlah 127 pegawai, dengan menggunakan metode sensus. Adapun teknik pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner, dan analisis data menggunakan Struktural Equation Model (SEM).

Hasil penelitian menunjukkan: 1) Hardskil berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, 2) Soft Skill berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, 3) Hardskil berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dimoderasi pelatihan, 4) Soft Skill berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dimoderasi pelatihan, Berdasarkan pada hasil penelitian, maka Lembaga Pemasyarakatan Kelas II A Pekanbaru harus mampu mengatasi masalah kinerja pegawai, terutama terkait dengan masalah Pelatihan, Hard Skill Dan Soft Skill pegawai.

Kata Kunci: Hard Skill Dan Soft Skill, Pelatihan, Kinerja Pegawai

LATAR BELAKANG

Seiring dengan peningkatan jumlah pegawai di LAPAS, seharusnya LAPAS mampu untuk mengelolah pegawai yang ada untuk dapat memaksimalkan kontribusi masing-masing pegawai terhadap LAPAS. Setiap pegawai yang ada dituntut untuk memberikan kontribusi positif melalui kinerja yang baik, mengingat kinerja organisasi tergantung pada kinerja pegawai. Kinerja pegawai yang merupakan hasil olah pikir dan tenaga dari seorang pegawai terhadap pekerjaan yang dilakukannya, dapat berwujud, dilihat, dihitung jumlahnya, akan tetapi dalam banyak hal hasil olah pikiran dan tenaga tidak dapat dihitung dan dilihat, seperti ide-ide pemecahan suatu persoalan, inovasi baru suatu produk barang atau jasa, bisa juga merupakan penemuan atas prosedur kerja yang lebih efisien. Dengan kata lain kinerja pegawai merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang diperoleh dengan standar kerja yang diterapkan organisasi.

Selain faktor hard skill ada juga faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu faktor soft skill pegawai. Menurut (Siahaan & Sihombing, 2017) Soft skill pegawai merupakan kemampuan seseorang yang berkaitan dengan orang lain dan keterampilan dalam mengontrol dirinya sendiri yang mampu mengembangkan kinerjanya secara maksimal. Menurut (Nugraha et al., 2021) menyatakan bahwa keberhasilan seseorang dalam bekerja tidak hanya ditentukan oleh hard skill seperti prestasi belajar, keterampilan teknis, dan potensi akademik secara umum tetapi juga dipengaruhi oleh soft skill, keterampilan sosial, dan keterampilan emosional. Perpaduan antara hard skill dan soft skill di lingkungan kerja akan membuat pegawai mampu menjadikan pegawai memiliki kinerja yang baik. Soft skill dipandang dari perilaku pegawai pada saat bekerja yang dinilai dari berkomunikasi, bersosialisasi, berkoordinasi, bekerja sama, bertanggung jawab dan bagaimana cara pegawai membangun hubungan yang baik dengan atasan, bawahan, maupun rekan kerja. Soft skill juga dapat diartikan perilaku atau bakat dari seseorang yang telah ada sejak kecil atau perilaku yang melekat pada diri seseorang dan menjadi suatu keunikan. Tetapi, bukan berarti kemampuan itu tidak bisa diasah dan dikembangkan seiring bertambahnya pengalaman seseorang contohnya melakukan aktivitas dengan orang lain dan sering berinteraksi.

Merujuk pada penelitian sebelumnya (Muspah et al., 2021) menyatakan bahwa Soft Skill terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Galesong Utara di Kabupaten Takalar. Hasil yang sama juga ditunjukkan pada penelitian yang dilakukan oleh (Rasid et al., 2018) yaitu soft skill berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai baik secara simultan maupun secara parsial pada pegawai perum

damri manado. Hubungan antara soft skill dan kinerja dengan hasil yang positif juga diperkuat dengan hasil yang sama oleh (Kumendong et al., 2018) dinyatakan bahwa soft skill berpengaruh terhadap Kinerja pegawai di industri perbankan. Permasalahan soft skill pada Lembaga Pemasyarakatan Kelas II A pekanbaru ini dapat dilihat dari beberapa kemampuan (soft skill) pegawai yang masih kurang terlaksana dengan baik, seperti berikut:

1. Administrasi. Adapun kemampuan yang dibutuhkan oleh pegawai bidang Administrasi yaitu Keterampilan menyelesaikan masalah, Keterampilan berkomunikasi dengan pegawai maupun dengan warga binaan LAPAS.

2. Pembinaan. Adapun kemampuan yang dibutuhkan oleh pegawai bidang Pembinaan yaitu Keterampilan negosiasi dalam menyelesaikan masalah, Keterampilan untuk menjalin kerja sama, baik sesama pegawai, maupun dengan warga binaan LAPAS.

3. Kegiatan Kerja. Adapun kemampuan yang dibutuhkan oleh pegawai bidang Kegiatan Kerja yaitu Keterampilan mengatasi tekanan kerja, Keterampilan untuk mencari solusi pekerjaan yang sulit.

4. Keamanan. Adapun kemampuan yang dibutuhkan oleh pegawai bidang Keamanan yaitu Keterampilan menjalin kerja sama dengan warga binaan maupun dengan pegawai lain, Keterampilan menangani konflik dalam LAPAS.

Ada beberapa pelatihan yang di ikuti oleh para pegawai di Lembaga Pemasyarakatan Kelas II A Pekanbaru, Pelatihan-pelatihan tersebut disesuaikan dengan bidang-bidang pekerjaan yang ada di Lembaga pemasyarakatan Kelas II A Pekanbaru. Pelatihan yang diberikan kepada pegawai tersebut diharapkan bisa meningkatkan skil pegawai, baik hardskill maupun softskill. Peningkatan kemampuan ini nantinya diharapkan bisa memberikan perbaikan terhadap kinerja pegawai, sehingga kinerja organisasi dapat tercapai dengan maksimal.

Kepelatihan diatas, lembaga pemasyarakatan kelas II A Pekanbaru akan mengusulkan peningkatan kompetensi pegawai melalui pelatihan yang di berikan dan juga memiliki kemampuan administrasi dasar terutama dalam rangka memberikan pelayanan kepada masyarakat. Pelatihan yang dilaksanakan tersebut diharapkan akan dapat berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai. Karena tujuan dari pelatihan itu sendiri adalah untuk meningkatkan pemahaman akan fungsi dan tugas dari seorang pegawai sehingga ketika adanya pelatihan maka pada pelaksanaan fungsi dan tugasnya tersebut akan semakin lebih baik. Selain itu dengan pelatihan berpengaruh terhadap perbaikan dan pengembangan sikap,

cara bekerja, tingkah laku, pengetahuan dan keterampilan serta moral pegawai sehingga menciptakan prestasi kerja yang baik dan mendapat hasil yang optimal. Dengan adanya pelatihan akan berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai dimana hasil kerja dapat dicapai sesuai waktu yang ditetapkan, mutu hasil kerja yang sesuai standar, pegawai dapat diandalkan, mempunyai inisiatif, rajin dan disiplin serta menunjukkan perilaku yang baik didalam lingkungan organisasi.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian kausalitas. Penelitian kausalitas adalah penelitian yang ingin mencari perbandingan dalam bentuk sebab-akibat (Cause-effect) antar beberapa konsep atau beberapa variabel atau beberapa strategi yang dikembangkan dalam manajemen. (Ferdinand, 2006) Sedangkan pendekatan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, yaitu mementingkan adanya variabel-variabel sebagai objek penelitian dan variabel-variabel tersebut harus didefinisikan dalam bentuk operasionalisasi masing-masing variabel. (Syofian, 2012).

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Pengaruh Hardskill Terhadap Kinerja Pegawai

Nilai loading factor dan nilai rata-rata tanggapan responden pada variabel hardskill dapat diinterpretasikan bahwa indikator ilmu pengetahuan masih dinilai kurang baik oleh sebagian besar responden sehingga patut untuk menjadi prioritas utama lapas kelas II A Pekanbaru untuk di tingkatkan lagi. Langkah-langkah yang bisa dilakukan oleh lapas kelas II A Pekanbaru yaitu dengan cara mengadakan pelatihan beladiri, pelatihan komputer, dan lain-lain.

Berdasarkan pada hasil penelitian ini, maka dapat dilihat bahwa hardskill sudah mampu untuk meningkatkan kinerja pegawai. Oleh karena itu setiap peningkatan atau perbaikan pada hardskill, maka akan semakin meningkatkan kinerja pegawai. Jika hardskill semakin baik maka pegawai akan memiliki dasar pengetahuan yang baik sesuai dengan bidangnya. Dengan memiliki dasar pengetahuan yang baik sesuai dengan bidangnya maka akan menunjang kinerja pegawai dan tujuan lapas dapat berjalan sesuai yang diinginkan.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Astutik & Pambudi pada tahun 2019 yang menyatakan bahwa hardskill dalam penelitian ini adalah keterampilan teknis yang melekat atau dibutuhkan oleh pegawai agar dapat melakukan kinerja dengan maksimal. Hardskill adalah kompetensi yang didefinisikan sebagai gambaran tentang apa yang harus diketahui atau dilakukan seseorang agar dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

(Nugraha et al., 2021) menyatakan bahwa hardskill berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Klinik Kecantikan Marthalia Denpasar. (Muspah et al., 2021) menguatkan dengan kesimpulan bahwa hardskill berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor camat galesong utara di kabupaten takalar. Penelitian tersebut juga diperkuat oleh (Siahaan & Sihombing, 2017) yang menyatakan bahwa Hard Skill secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Telkom Sumatera.

2. Pengaruh Softskill Terhadap Kinerja Pegawai

Pengaruh softskill terhadap kinerja pegawai adalah semakin baik persepsi responden terhadap softskill, maka setiap peningkatan atau perbaikan terhadap softskill maka akan meningkatkan Kinerja Pegawai Lapas Kelas II A Pekanbaru. Berdasarkan perbandingan nilai loading factor dan nilai rata-rata tanggapan responden pada variabel softskill dapat diinterpretasikan bahwa indikator kecerdasan emosional telah dinilai baik oleh sebagian besar responden sehingga patut untuk dipertahankan oleh lapas kelas II A Pekanbaru. Adapun cara-cara untuk mempertahankannya yaitu dilakukan dengan cara mengembangkan rasa percaya diri, membiasakan bekerja sama, mengadakan pelatihan psikologi dan lain-lain.

Berdasarkan pada hasil penelitian ini, maka dapat dilihat bahwa Softskill sudah mampu untuk meningkatkan kinerja pegawai. Oleh karena itu setiap peningkatan atau perbaikan pada Softskill, maka akan semakin meningkatkan kinerja pegawai. Jika Softskill pegawai semakin baik maka pegawai memiliki kecerdasan emosional untuk mengendalikan emosi tetap stabil dalam menghadapi setiap permasalahan dalam bekerja.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Siahaan & Sihombing pada tahun 2017, yang mana Soft Skill karyawan merupakan kemampuan seseorang yang berkaitan dengan orang lain dan keterampilan dalam mengontrol dirinya sendiri yang mampu mengembangkan kinerjanya secara

maksimal. Softskill adalah karakter atau bakat yang dimiliki seseorang sejak usia dini, atau karakter yang dibawa sejak lahir dan menjadi ciri khas seseorang.

Penelitian yang dilakukan oleh (Muspah et al., 2021) menyatakan bahwa softskill terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Galesong Utara di Kabupaten Takalar. Hasil yang sama juga ditunjukkan pada penelitian yang dilakukan oleh (Rasid et al., 2018) yaitu softskill berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan baik secara simultan maupun secara parsial pada karyawan perum damri manado. Hubungan antara softskill dan kinerja dengan hasil yang positif juga diperkuat dengan hasil yang sama oleh (Kumendong et al., 2018) dinyatakan bahwa Soft Skill berpengaruh terhadap Kinerja pegawai di industri perbankan.

3. Pengaruh Hardskill dan Softskill Terhadap Kinerja Pegawai dimoderasi oleh pelatihan

Terhadap kinerja pegawai dimoderasi oleh pelatihan adalah semakin baik persepsi responden terhadap pelatihan, maka setiap peningkatan atau perbaikan terhadap pelatihan maka akan meningkatkan Kinerja Pegawai Lapas Kelas II A Pekanbaru.

Berdasarkan perbandingan nilai loading factor dan nilai rata-rata tanggapan responden pada variabel pelatihan dapat diinterpretasikan bahwa indikator pengetahuan telah dinilai baik oleh sebagian besar responden sehingga patut untuk terus dipertahankan oleh lapas kelas II A Pekanbaru. Langkah-langkah yang bisa dilakukan oleh lapas kelas II A Pekanbaru untuk mempertahankannya yaitu dengan cara mengadakan pelatihan atau diklat sesuai dengan bidang pekerjaannya seperti diklat kearsipan, diklat kebendaharawan dan lai-lain.

Berdasarkan pada hasil penelitian ini, maka dapat dilihat bahwa pelatihan sudah mampu untuk meningkatkan kinerja pegawai. Oleh karena itu setiap peningkatan atau perbaikan pada pelatihan, maka akan semakin meningkatkan pengaruh hardskill dan softskill terhadap kinerja pegawai. Jika pelatihan yang diberikan oleh lapas kepada pegawai semakin baik maka pelatihan yang diikuti menambah pengetahuan pegawai tentang pekerjaannya. Jika pengetahuan pegawai tentang pekerjaannya bertambah, maka hardskill dan soft skill akan semakin meningkat juga. Dengan ini maka tujuan lapas dapat tercapai sesuai yang diharapkan.

Pelatihan menurut Noe (2017) mengacu pada upaya yang direncanakan oleh perusahaan untuk mempermudah pembelajaran para karyawan tentang kompetensi yang berkaitan dengan pekerjaan. Kompetensi ini meliputi pengetahuan, keterampilan, atau perilaku yang sangat penting untuk keberhasilan kinerja pekerjaan. Sasaran pelatihan bagi karyawan adalah untuk menguasai pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang ditekankan dalam program pelatihan dan menerapkannya ke dalam pekerjaan mereka sehari-hari. Kualitas merupakan derajat atau tingkat baik buruknya sesuatu. Dengan demikian, kualitas pelatihan adalah derajat baik buruknya proses pelatihan. Kualitas pelatihan dianggap memiliki peran yang sangat penting bagi efektivitas pelatihan. Kualitas pelatihan yang baik akan memberikan pengaruh positif bagi efektivitas pelatihan (Rokhayati, dkk, 2017).

KESIMPULAN

Kesimpulan menunjukkan hardskill berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan tanggapan responden terhadap variabel hardskill, maka indikator yang paling lemah adalah pada indikator perkembangan ilmu teknologi. Sementara itu softskill berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan tanggapan responden softskill yang masih lemah yaitu pada indikator keterampilan berfikir dan menyelesaikan masalah. Dengan sudah diadakannya pelatihan dapat meningkatkan pengaruh Softskill terhadap kinerja. Berdasarkan tanggapan responden pelatihan yang masih lemah yaitu pada indikator sikap. Dan menunjukkan pelatihan dapat meningkatkan pengaruh Hardskill terhadap kinerja. Berdasarkan tanggapan responden kinerja yang masih lemah yaitu pada indikator kualitas.

DAFTAR REFERENSI

- A.A. Anwar Prambudu Mangkunegara. 2014. Manajemen Sumber Daya. Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Abdullah. M. (2014). Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan. Yogyakarta: Aswaja Pressindo
- Adamy, M. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia teori, praktik dan penelitian. UNIMAL PRESS.
- Anggereni, N. W. E. S. (2019). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lembaga Perkreditan Desa (Lpd) Kabupaten Buleleng. Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha, 10(2), 606–615.

Pengaruh Hard Skill dan Soft Skill Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Pelatihan Sebagai Variabel Moderasi Pada Pegawai Lembaga Pemasarakatan Kelas II A Kota Pekanbaru

- Anoraga, Pandji. 2017. Psikologi Kepemimpinan. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arcaro, Jerome S. 2017. Pendidikan Berbasis Mutu. Prinsip - prinsip Perumusan dan Tata Langkah Penerapan. Yogyakarta. Pustaka Pelajar.
- 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), 2399–2406.
- Bangun, Wilson. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Erlangga.
- Deloza, A. S., Jaya, A. D. E. N., S AP, M. A. P., & Pebi Julianto, M. M. (2021). Pengaruh Hard skill Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Kantor Camat Air Hangat Barat Kabupaten Kerinci. JURNAL ADMINISTRASI NUSANTARA MAHA, 3(6), 108–118.
- Edison Emron, Yohny Anwar, Imas Komariyah. 2017. Manajemen Sumber Daya. Manusia. Bandung. Alfabeta,
- Elfindri dkk. 2017, Soft Skill Untuk Pendidik, Jakarta: Baduose Media,
- Enny, Mahmudah. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Surabaya: UBHARA Manajemen Press.
- Fathoni, Abdurrahman. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta. PT Rineka. Cipta.
- Kanafiah, K., Prahiawan, W., & Suherna, S. (2021). Pengaruh Kompetensi (Hard skill) Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pelaksana Teknis Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Pelaksana Teknis Dinas PUPR Kabupaten Serang). Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen Tirtayasa, 5(2), 186–199.
- Kumendong, A., Pangemanan, S. S., & Pandowo, M. (2018). the Analysis of Soft Skill for Employee Performance in Banking Industry. Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi, 6(4).
- Kurniawan, A. W., & Puspitaningtyas, Z. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif (1st ed.). PANDIVA BUKU.
- Mahmudi, 2015. Manajemen Kinerja Sektor Publik. Yogyakarta. Penerbit UUP STIM YKPN,
- Mondy R Wayne. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Erlangga.
- Muspah, E. Y., Gani, A., & Ramlawati, R. (2021). Pengaruh Hard Skill dan Soft Skill Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Galesong Utara di Kabupaten Takalar. PARADOKS: Jurnal Ilmu Ekonomi, 4(1), 131–142.
- Napitupulu, L. A. B. (2017). PENGaruh Komitmen Organisasional, Motivasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Manajerial Pada Rumah Sakit Swasta Di Kota Pekanbaru. 4(1).
- Nugraha, I. G. B. S. M., Sitiari, N. W., & Yasa, P. N. S. (2021). Mediation Effect of Work Motivation on Relationship of Soft Skill and Hard Skill on Employee Performance in Denpasar Marthalia Skincare Clinical. Jurnal Ekonomi & Bisnis JAGADITHA, 8(2), 136–145.
- Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2022 Tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara

- Priyono, A. H., Widagdo, S., & Handayani, Y. I. (2021). The Effect of Hard Skill and Soft Skill Competency on Improving the Quality of Services in Public Services Malls at Banyuwangi Regency. *International Journal of Innovative Science and Research Technology*, 6(9), 325–329.
- Rasid, Z., Tewal, B., & Kojo, C. (2018). Pengaruh hard skill dan soft skill terhadap kinerja karyawan Perum Damri Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(2).
- Rivai, Veithzal (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Sedarmayanti. (2014). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju.
- Setiawan, Toni. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia Kinerja, Motivasi, Kepuasan kerja, dan produktivitas*. Semarang: Penerbit Yayasan Widya Manggala Indonesia,
- Suwatno, dan Tjutju Yuniarsih. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Siahaan, N. S., & Sihombing, H. (2017). Pengaruh hard skill dan soft skill terhadap kinerja karyawan pt. Telkom sumatera. *Penelitian Ilmu Manajemen & Bisnis*, 12(2).
- Subroto, S. (2018). Pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan. *Optimal: Jurnal Ekonomi Dan Kewirausahaan*, 12(1), 18–33.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R & D* (19th ed.). Alfabeta.
- Wijayanti, V. D. (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.
- Widarto, 2017, *Pengembangan Soft Skills Mahasiswa Pendidikan Vokasi melalui Clop-Work*, Yogyakarta : Paramitra,
- Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja*, Jakarta: Rajawali Pers.
- Wirawan. 2016. *Evaluasi Ksinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.