

Pengaruh Soft Skill dan Hard Skill terhadap Prestasi Kerja

Puspa Ratih, Markoni Aswan, Janusi Waliamin*

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Program Studi Manajemen, Universitas Prof.DR Hazairin, SH, Bengkulu

Jalan Jend. A. Yani No.1, Kebun Ros, Kec. Tlk. Segara, Kota Bengkulu, Bengkulu, Indonesia

Email: ¹pusparatih027@gmail.com, ²markoniaswan@gmail.com, ^{3,*}jwaliamin@gmail.com

Email Penulis Korespondensi: jwaliamin@email.com

Abstrak—Perkembangan suatu perusahaan dimana individu tersebut dapat mengerjakan pekerjaan sesuai dengan arahan yang dilakukan agar tidak merugikan perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Soft Skill dan Hard Skill terhadap Prestasi Kerja di Pt Putra Sebakas Abadi. Variabel dari penelitian ini adalah Soft skill dan Hard skill. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah menyebarkan kuisioner. Penelitian ini merupakan penelitian pendekatan kualitatif. Sumber data pada penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder yang di peroleh melalui observasi dan pembagian kuesioner kepada para responden. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan Pt Putra Sebakas Abadi, responden pada penelitian ini ada 45 sampel dengan metode sampel jenuh. Alat analisis yang digunakan pada penelitian ini menggunakan SPSS 22. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi liner berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Soft Skill tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Prestasi kerja di Pt Putra Sebakas Abadi, (2) Hard skill berpengaruh signifikan terhadap Prestasi kerja di Pt Putra Sebakas Abadi. (3) Soft skill dan Hard skill berpengaruh secara simultan terhadap Prestasi kerja di Pt Putra Sebakas Abadi. Sehingga menghasilkan umpan balik yang dapat saling diterima dan diberikan kepada perusahaan sehingga perusahaan mendapatkan keuntungan maka saling mempengaruhi satu sama lain.

Kata Kunci: Soft Skill; Hard Skill; Prestasi Kerja

Abstract—The development of a company where the individual can do the work in accordance with the directions made so as not to harm the company. This study aims to determine how much influence Soft Skills and Hard Skills have on Work Performance at Pt Putra Sebakas Abadi. The variables of this study are Soft skills and Hard skills. The method used in this research is distributing questionnaires. This research is a qualitative approach research. Sources of data in this study consisted of primary data and secondary data obtained through observation and distribution of questionnaires to the respondents. The population of this study were all employees of PT Putra Sebakas Abadi, the respondents in this study were 45 samples using the saturated sample method. The analytical tool used in this study uses SPSS 22. The data analysis method used is multiple linear regression analysis. The results showed that (1) soft skills did not significantly influence work performance at Pt Putra Sebakas Abadi, (2) hard skills had a significant effect on work performance at Pt Putra Sebakas Abadi. (3) Soft skills and Hard skills simultaneously influence work performance at PT Putra Sebakas Abadi. So as to produce feedback that can be mutually accepted and given to the company so that the company benefits, it influences each other.

Keywords: Soft Skills; Hard Skills; Work Performance

1. PENDAHULUAN

Soft Skill Dalam suatu sistem operasi perusahaan, potensi Sumber Daya Manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal dan memegang suatu peran yang paling penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Oleh karena itu perusahaan perlu mengelola Sumber Daya Manusia sebaik mungkin sebab kunci sukses suatu perusahaan bukan hanya pada keunggulan teknologi dan tersedianya dana saja melainkan setiap karyawan harus memiliki Soft skill dan Hard skill agar tidak merugikan perusahaan. Dalam konteks perusahaan menginginkan perusahaan memiliki karyawan yang dapat menguntungkan perusahaan sehingga perusahaan mendapatkan keuntungan. Tapi faktor manusia merupakan faktor yang terpenting. Melalui perencanaan Sumber Daya Manusia yang matang, prestasi kerja dari tenaga kerja yang sudah ada dapat ditingkatkan. Hal ini dapat diwujudkan melalui adanya penyesuaian. Seperti peningkatkan Soft skill dan Hard skill kerja yang baik. Sehingga setiap karyawan dapat menghasilkan sesuatu yang berkaitan langsung dengan kepentingan organisasi di perusahaan. Cahyanti, dkk (2018)

Dalam jurnal ekonomi prestasi kerja adalah sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja. Yang artinya aktivitas kerja yang dilakukan karyawan selama ini menghasilkan sebuah prestasi yang membanggakan. sikap dan disiplin waktu. pengertian prestasi kerja sebagai hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan (Sutrisno, 2017)

Oleh karena itu perkembangan mutu Sumber daya manusia semakin penting keberadaannya. Hal ini mengingat bahwa perusahaan yang mempekerjakan sumber daya manusia, mengingatkan suatu hasil dan manfaat yang baik dan dapat mengikuti perubahan dan perkembangan yang terjadi dalam perusahaan. Soft skill dan prestasi kerja merupakan hal yang berperan penting dalam meningkatkan suatu efektivitas kerja. Karena orang yang mempunyai motivasi dan pengalaman kerja yang tinggi akan berusaha dengan sekuat tenaga supaya pekerjaannya dapat berhasil dengan sebaik-baiknya, akan membantu suatu peningkatan produktivitas kerja. Setiap perusahaan selalu menginginkan Soft skill dan Hard skill dari setiap karyawan yang meningkat. Untuk mencapai hal tersebut, perusahaan harus memberikan motivasi yang baik kepada seluruh karyawannya agar dapat mencapai prestasi kerja dan meningkatkan kualitas. Suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan dan kesungguhan serta waktu Rulianti, (2020). Berdasarkan uraian di atas dapat diketahui bahwa pengertian prestasi kerja karyawan yaitu kemampuan seseorang untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan kesungguhan dan ketetapan waktu serta pengalaman yang ia miliki sehingga dapat menghasilkan

sesuatu yang positif yang dapat menentukan perkembangannya di masa yang akan datang Wahyuningsih,dkk (2019)

Dalam melakukan usaha meningkatkan prestasi kerja ini, PT. PUTRA SEBAKAS ABADI telah menetapkan beberapa tujuan untuk mendorong setiap karyawannya memiliki soft skill yang dapat menguntungkan perusahaan. Adapun upaya tersebut dengan memberikan beberapa fasilitas-fasilitas kerja yang sangat menunjang dalam meningkatkan produktivitas kepada seluruh karyawannya. Tingkat pendidikan dan pengalaman kerjanya diutamakan. Khususnya untuk bagian pembukuan atau kantor, minimal berbatas pendidikan SLTA. Sedang bagian produksi minimal berpendidikan SMP. Namun dalam proses perekrutan karyawan, perusahaan lebih mengutamakan calon karyawan yang sudah mempunyai pengalaman kerja dari perusahaan yang sejenis. Ini semua diharapkan bisa menciptakan semangat kerja sekaligus prestasi kerja yang tinggi dalam menggapai perwujudan tingkat produktivitas yang baik, seperti yang diharapkan perusahaan.

Tujuan peneliti meneliti judul ini karena perlu mengetahui soft skill dan hard skill apakah saling berpengaruh satu sama lain atau hanya di antara salah satu dari soft skill atau hard skill saja. Selain itu melihat dari setiap karyawan atau setiap individu harus memiliki skill yang ada pada diri masing-masing untuk dapat meningkatkan prestasi kerja di setiap perusahaan. Perhitungan inilah yang menjadi salah satu penentuan manfaat dari soft skill dan hard skill berguna atau tidak. Banyak peneliti telah melakukan penelitian ini di masa lalu dengan berbagai tingkat keberhasilan.

2. METODE PENELITIAN

Berdasarkan studi kasus yang telah dilakukan, penelitian ini termasuk kedalam penelitian deskriptif dengan menggunakan metode penelitian kualitatif yang bertujuan Menurut (Saryono 2010), penelitian kualitatif merupakan penelitian yang digunakan untuk menyelidiki, menemukan, menggambarkan dan menjelaskan kualitas atau keistimewaan dari pengaruh social yang tidak dapat dijelaskan, diukur atau digambarkan melalui pendekatan kualitatif. Penelitian dilakukan pada PT Putra Sebakas Abadi dengan sampel sebanyak 45 responden. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan membagikan kuesioner kepada 45 responden yaitu karyawan.

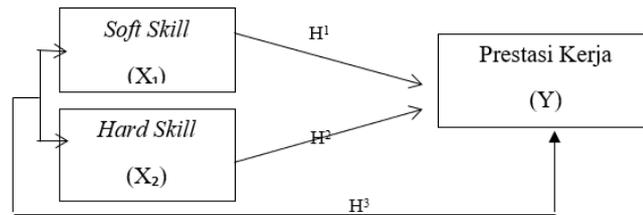
- a. "soft skills merupakan komplemen dari hard skills. Jenis keterampilan ini merupakan bagian dari kecerdasan intelektual seseorang, dan sering dijadikan syarat untuk memperoleh jabatan atau pekerjaan tertentu" Widyaningsih (2016) Mengemukakan bahwa penguasaan skills lulusan yang berhubungan dengan pekerjaan tidaklah cukup, karena penguasaan soft skills adalah penting terutama untuk bisnis Hamidah (2013). soft skill dapat diamati dan diperuntukan kerja, seperti kemampuan berbicara yang mencerminkan ide dan informasi, ataupun menjelaskan suatu topik dengan jelas, mudah dalam memahami topik yang belum dikenal, mampu berinteraksi dan bekerja secara kooperatif dalam kelompok. Seseorang dengan penguasaan soft skill yang baik akan mencerminkan kemampuan yang melebihi dari kapasitas sebagai tenaga kerja". Hamdani, dkk (2018) menyimpulkan "soft skills didefinisikan sebagai berikut: "Soft skills merupakan keterampilan dan kecakapan hidup, baik untuk sendiri, berkelompok, atau bermasyarakat, serta dengan Sang Pencipta. Menurut K.Putri, dkk, (2019)
- b. Skill secara umum mengacu pada kemampuan teknis yang dimiliki oleh seorang calon pekerja seperti kemampuan menggunakan suatu alat, mengolah data, mengoperasikan komputer, atau mengetahui pengetahuan tertentu. Kemampuan-kemampuan seperti ini disebut dengan Hard Skill atau kemampuan teknis. Hard skill yang juga sering disebut kemampuan teknis ini sangat diperlukan oleh karyawan dalam rangka melaksanakan serangkaian tugas-tugas pokok untuk mencapai tujuan pekerjaan. Robbins yang dialih bahasakan oleh mengemukakan bahwa : "Hard Skill sering juga disebut dengan kemampuan intelektual (intellectual ability). Kemampuan intelektual (intellectual ability) adalah kemampuan yang dibutuhkan untuk menentukan berbagai aktivitas mental berpikir, menalar dan memecahkan Masalah. Cahyanti, dkk (2018)

Mengemukakan bahwa : "Hard Skill berhubungan dengan technical skill yang diterjemahkan dalam dua hal yaitu: 1. Pure technical knowledge or functional skill, yang artinya pengetahuan teknis murni atau keterampilan fungsional. 2. Skill to improve the efficiency of technology, that is improvement or problem solving skill", yang artinya keterampilan untuk meningkatkan efisiensi teknologi, yaitu peningkatan keterampilan atau keterampilan dalam memecahkan masalah untuk suksesnya sebuah organisasi dan prestasi kerja serta kontribusi pribadi karyawan terhadap organisasinya. Sutedjo, dkk, (2018) Dimensi dan indikator Hard Skill menurut Robbins yang dialih bahasakan oleh Yuniendel (2018) yaitu :

1. Kecerdasan angka, Indikatornya adalah kemampuan melakukan aritmatika dengan cepat dan akurat.
2. Pemahaman verbal, Indikatornya adalah kemampuan memahami dengan apa yang dibaca atau didengar.
3. Penalaran induktif, indikatornya adalah kemampuan mengidentifikasi masalah secara logis
4. Penalaran deduktif, dengan indikator :
 - a. Kemampuan menggunakan logika
 - b. Menilai implikasi dengan sebuah argumen
5. Visualisasi spasial, indikatornya adalah kemampuan membayangkan sebuah objek bila posisinya akan diubah.
6. Daya ingat, indikatornya adalah kemampuan untuk menyimpan dengan baik

2.1 Kerangka Dasar Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah, maka kerangka penelitian dalam gambar 1 berikut.



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

2.2 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data Putri,dkk,(2017) Berdasarkan penjelasan pada kerangka pemikiran di atas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

H₁ : Diduga ada pengaruh secara Parsial antara Soft skill terhadap Prestasi kerja karyawan Pt Putra Sebakas Abadi Kabupaten Kaur.

H₂ : Diduga ada pengaruh secara Parsial antara Hard Skill terhadap Prestasi Kerja karyawan Pt Putra Sebakas Abadi Kabupaten Kaur.

H₃ : Diduga ada pengaruh secara Simultan antara Soft skill dan Hard skill terhadap Prestasi Kerja karyawan Pt Putra Sebakas Abadi Kabupaten Kaur.

2.3 Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada ruang lingkup perusahaan Pt Putra Sebakas abadi Kabupaten Kaur. Waktu penelitian ini dimulai dari 2 Januari s/d 30 mei 2023.

2.4 Populasi/Sampel penelitian

Populasi adalah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya Wicaksono, (2017)Populasi dari penelitian ini adalah 45 karyawan pada Pt Putra Sebakas Abadi di Kabupaten Kaur. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah pengumpulan kuesioner.

2.5 Teknik Pengumpulan Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan pengujian hipotesis.menggunakan Kuesioner menyatakan analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan bahan-bahan lain, sehingga dapat mudah dipahami, dan temuannya dapat diinformasikan kepada orang lain Wijaya,dkk,(2020). Data dalam penelitian ini diambil dari perusahaan Pt Putra Sebakas abadi Kabupaten Kaur.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Pembahasan Pengaruh Soft Skill terhadap Prestasi Kerja

Berdasarkan hasil penelitian menunjukan bahwa Soft skill berpengaruh secara parsial terhadap prestasi kerja di Pt Putra Sebakas Abadi Kabupaten Kaur. Hal ini menunjukan bahwa tidak terjadi soft skill pada karyawan Pt Putra Sebakas abadi Kabupaten Kaur sehingga tidak berpengaruh buruk terhadap Prestasi kerja. Soft skill adalah keterampilan nonteknis juga dikenal sebagai keterampilan kekuatan, keterampilan umum yang dimiliki oleh setiap individu. Keterampilan ini dapat di terapkan untuk semua profesi.

Melalui hasil responden dari kuesioner yang telah di bagikan kepada seluruh karyawan Pt Putra Sebakas Abadi diketahui bahwa persoalan yang dihadapi Pt Putra Sebakas Abadi adalah banyaknya responden yang memilih soft skill sebagai dasar utama untuk mencapai kebijakan yang harus dimiliki karyawan usaha ini mendapatkan prestasi kerja yang baik bagi karyawan. Nilai rata-rata untuk variabel Soft skill yaitu 39,76 dengan kriteria sangat baik.

Tabel 1. Persepsi Responden Tentang Soft Skill

| Pernyataan | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | Rata-rata | Ket |
|---|---|---|---|----|----|-----------|------|
| Saya dapat bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan | - | - | 1 | 21 | 17 | 34,4 | Baik |
| Saya memiliki rasa percaya diri yakin untuk mampu menyelesaikan masalah dalam pekerjaan. | - | - | 2 | 9 | 34 | 42,4 | Baik |
| Saya mampu mengatur diri sendiri, serta dapat mentaati peraturan yang diberikan oleh perusahaan | - | - | 3 | 12 | 30 | 41,4 | Baik |

| Pernyataan | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | Rata-rata | Ket |
|--|---|---|---|----|----|-----------|------|
| Saya dapat bersosialisasi yang baik antar Karyawan. | - | - | 3 | 10 | 32 | 41,8 | Baik |
| Saya dapat berbagi pengetahuan dengan orang lain mengenai Pekerjaan. | - | - | 3 | 16 | 25 | 38,8 | Baik |
| Rata-rata | | | | | | 39,76 | Baik |

3.2 Pembahasan Pengaruh Hard Skill terhadap Prestasi Kerja

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Hard skill berpengaruh secara parsial terhadap Prestasi kerja di Pt Putra Sebakas Abadi Kabupaten Kaur. Nilai koefisien regresi variabel Hard skill sebesar 0,222 hal ini berarti apabila Hard skill mengalami kenaikan satu satuan, maka nilai Prestasi kerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,222 satuan. Hard skill adalah keahlian utama yang dibutuhkan dalam pekerjaan tertentu. Keahlian yang dimaksud adalah kemampuan spesifik tentang suatu hal yang berkaitan dengan pekerjaan. Nilai rata-rata untuk variabel Hard skill yaitu 28,86 dengan kriteria sangat baik.

Tabel 2. Persepsi Responden Tentang Hard Skill

| Pernyataan | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | Rata-rata | Ket |
|--|---|---|---|----|----|-----------|------|
| Saya mampu melakukan aritmatika dengan cepat dan akurat. | - | - | 6 | 9 | 30 | 34 | Baik |
| Saya mampu memahami apa yang dibaca dan dapat mendengar dengan baik. | - | - | 1 | 11 | 33 | 35,3 | Baik |
| Saya dapat mengatasi dan mengidentifikasi masalah secara logis. | - | - | 3 | 10 | 32 | 34,8 | Baik |
| Saya mampu menggunakan logika serta menilai implikasi dengan sebuah argumen. | - | - | 2 | 16 | 27 | 34,1 | Baik |
| Saya mampu membayangkan objek bila posisi akan di ubah. | - | - | - | 18 | 27 | 34,5 | Baik |
| Saya memiliki kemampuan daya ingat yang kuat. | - | - | 2 | 9 | 34 | 35,3 | Baik |
| Rata-rata | | | | | | 28,86 | Baik |

3.3 Pembahasan Pengaruh Soft Skill dan Hard Skill terhadap Prestasi Kerja

Soft skill dan Hard skill berpengaruh secara simultan terhadap Prestasi kerja di Pt Putra Sebakas Abadi kabupaten Kaur. Nilai korelasi berganda sebesar 0,300 hal ini berarti terdapat pengaruh yang rendah antara variabel Soft skill (X1) dan Hard skill (X2) terhadap Prestasi kerja (Y) Pt Putra Sebakas Abadi kabupaten Kaur. Nilai koefisien Determinasi (R²) sebesar 0,090 hal ini berarti Soft skill dan Hard skill Balance mempengaruhi Prestasi kerja di Pt Putra Sebakas Abadi Kabupaten Kaur memberikan sumbangan sebesar 90%. Berdasarkan nilai rata-rata untuk variabel prestasi kerja yaitu 52,65 dengan kriteria sangat baik.

Tabel 3. Persepsi Responden Tentang Prestasi Kerja

| Pernyataan | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | Rata-rata | Ket |
|---|---|---|---|----|----|-----------|------|
| Dengan adanya kualitas hasil kerja dapat dilakukan dengan standar yang ditetapkan | - | - | 1 | 13 | 31 | 52,5 | Baik |
| Mampu menyelesaikan kerja dengan tepat waktu | - | - | 3 | 12 | 30 | 51,7 | Baik |
| Mampu melaksanakan tugas sesuai kegiatan yang berhubungan dengan pekerjaan perusahaan | - | - | 1 | 9 | 35 | 53,7 | Baik |
| Dapat bertanggung jawab dalam melaksanakan peranan hak dan kewajiban yang diberikan perusahaan. | - | - | 2 | 10 | 33 | 52,7 | Baik |
| Rata-rata | | | | | | 52,65 | baik |

Berikut ini adalah hasil uji f, hasil uji f digunakan untuk mengetahui apakah model dalam penelitian telah layak untuk digunakan. Analisis lebih lanjut mengenai pengujian hipotesis atau tidak, yang mana model dikatakan layak apabila nilai signifikan . berdasarkan yang diperoleh nilai signifikan sebesar $0,145 < 0,05$ dan nilai f hitung $2,026 > F$ tabel , sehingga dapat disimpulkan bahwa Soft skill (X1) dan Hard Skill (X2) terhadap Prestasi kerja (Y) secara bersama-sama memiliki pengaruh secara simultan.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa analisis Pengaruh Soft Skill dan Hard Skill terhadap Prestasi Kerja di PT Putra Sebakas Abadi, telah banyak memberikan kekuatan dan pengetahuan untuk perusahaan adalah memiliki strategi yang baik untuk mendapatkan karyawan yang memiliki Soft skill yang rendah dapat dilakukan dengan training kepada setiap karyawan. sehingga dapat diimplementasikan secara pelatihan untuk meningkatkan kualitas karyawan dengan memberikan ilmu serta kebijakan yang dapat menghasilkan umpan baik yang

saling diterima dan diberikan oleh karyawan Pt Putra Sebakas Abadi . selaras solusi yang mempengaruhi satu sama lain.

REFERENCES

- Cahyanti, N. L. E. M., Sugianingrat, I. W., & Gede, I. K. (2018). Pengaruh Hard Skill dan Soft Skill terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Dedary Kriyamaha Ubud. *Widya Amrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 2(1), 1–7.
- Darwanto, D. (2019). Hard Skills Matematik Siswa. *Eksponen*, 9(1), 21–27. <https://doi.org/10.47637/eksponen.v9i1.129>
- Dewi, W. S., & Afrizon, R. (2018). Analisis Kondisi Awal Perkuliahan Mahasiswa Pendidikan Fisika Dalam Rangka Mengembangkan Bahan Ajar Statistika Pendidikan Fisika Menggunakan Model Problem Solving. *Jurnal Eksakta Pendidikan (Jep)*, 2(1), 93. <https://doi.org/10.24036/jep/vol2-iss1/140>
- Hamidah, S. (2018). Model pembelajaran soft skill terintegrasi pada siswa SMK program studi keahlian tata boga. *Jurnal Pendidikan Vokasi*, 2(1), 53–62. <https://doi.org/10.21831/jpv.v2i1.1016>
- Herliza, R., & Saputri, M. E. (2016). Pengaruh Brand Image Terhadap Kepuasan Pelanggan Studi Pada Zara Di Mall Pvj Bandung The Influence Of Brand Image To Customer Satisfaction A Case Study Of Zara At Pvj Mall Bandung Program Studi Administrasi Bisnis Fakultas Komunikasi dan Bisnis. *Journal Of Management*, 3(2), 1949–1955.
- Mustika, N., & Zein, T. T. (2020). Multimodal Analysis in Covid-19 Advertisement of Indonesia and Arabic Version. 15681–15687.
- Pesawat, T., Traveloka, D., Insyra, D. B., & Dwiridotjahjono, J. (n.d.). Pengaruh Customer Experience , Trust Dan Customer Satisfaction Terhadap Repurchase Intention Pada Reservasi. 5(c), 73–81. <https://doi.org/10.37531/sejaman.vxix.4647>
- Putri, B. S., & Kartika, L. (2017). Pengaruh Kualitas Pelayanan Bpjs Kesehatan Terhadap Kepuasan Pengguna Perspektif Dokter Rumah Sakit Hermina Bogor. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 2(1), 1–12. <https://doi.org/10.36226/jrmb.v2i1.24>
- Putri, K., Pradhanawarti, A., & Prabawani, B. (2019). Pengaruh Karakteristik Kewirausahaan, Modal Usaha Dan Peran Business Development Service Terhadap Pengembangan Usaha. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 4(24), 1–10.
- Rulianti, E. (2020). Prestasi Kerja : Penilaian Kerja Karyawan Dan Kepuasan Kerja (Studi Kasus pada PT Mitrapak Eramandiri Cabang Cikarang). *Jurnal Ekonomi Syariah Pelita Bangsa*, 5(01), 38–63.
- RI, M. K. (2019). No TitleEΛENH. In *Ayan* (Vol. 8, Issue 5).
- Rulianti, E. (2020). Prestasi Kerja : Penilaian Kerja Karyawan Dan Kepuasan Kerja (Studi Kasus pada PT Mitrapak Eramandiri Cabang Cikarang). *Jurnal Ekonomi Syariah Pelita Bangsa*, 5(01), 38–63.
- SUTEDJO, A. S., & MANGKUNEGARA, A. P. (2018). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Inti Kebun Sejahtera. *BISMA (Bisnis Dan Manajemen)*, 5(2), 120. <https://doi.org/10.26740/bisma.v5n2.p120-129>
- Sutrisno, E. (2017). Pengaruh Pengembangan Sdm Dan Kepribadian Terhadap Kompetensi Dan Prestasi Kerja Karyawan Pada Pt. Barata Indonesia Di Gresik. *EKUITAS (Jurnal Ekonomi Dan Keuangan)*, 12(4), 455. <https://doi.org/10.24034/j25485024.y2008.v12.i4.2089>
- Tanah, J., Siswa, P., & Sdn, K. V. (2015). Pengaruh Model Group Investigation Didukung Media Realita Terhadap Kemampuan Mengidentifikasi Jenis- Kecamatan Ngadiluwih Kabupaten Kediri Tahun.
- Thamrin, M. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia Telaah terhadap Road Map Reformasi Birokrasi Indonesia. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 7(1), 9–16. <https://doi.org/10.32528/jmbi.v7i1.4827>
- Ulfah, Y., & Suryantoro, A. (2020). Studi Awal Tentang Penggunaan Media Daring Selama Pandemi Covid-19 di SMPN Purworejo Lampung Tengah. *Al Jahiz: Journal of Biology Education Research*, 1(1), 34. <https://doi.org/10.32332/al-jahiz.v1i1.2046>
- Wicaksono, D. A. (2017). Pengaruh Profitabilitas, Likuiditas dan Struktur Aktiva terhadap Struktur Modal (Studi Pada Perusahaan Makanan dan Minuman Yang Terdaftar di BEI Pada Tahun 2012 - 2016). *Simki-Economic*, 1(17), 60–78.
- Widyarningsih, H. (2016). Persepsi Masyarakat Terhadap Kemampuan Soft Skills Mahasiswa Fik Unj Dalam Memasarkan Produk- Produk Olahraga. *Publikasi Pendidikan*, 6(3). <https://doi.org/10.26858/publikan.v6i3.2269>
- Wijaya, D. A., & Priono, H. (2020). Pengaruh sistem informasi akuntansi dan sistem pengendalian internal terhadap kinerja karyawan. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 4(11), 4959–4970. <https://doi.org/10.32670/fairvalue.v4i11.1843>
- Yuniendel, R. K. (2018). Kontribusi Soft Skill dan Hard Skill dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru Pendidikan Agama Islam di Sekolah dan Madrasah. *Murabby: Jurnal Pendidikan Islam*, 1(1), 48–59. <https://doi.org/10.15548/mrb.v1i1.286>