



Implimentasi *Soft Skill* dan Etos Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PT. Surya Indo Plastik Sidoarjo

Chairil Anwar¹, Zulifah Chikmawati²

Fakultas Ekonomi Universitas Nahdlatul Ulama Sidoarjo
E-mail: chairilanwar.akn@unusida.ac.id¹, hikmawatizulifah@gmail.com²

Abstrak

Peningkatan kinerja karyawan dipengaruhi oleh *soft skill* dan etos kerja karyawan itu sendiri, apabila terimplimentasi kedalam kecakapan Intrapersonal dan Interpersonal dalam membentuk karakter kerja, budaya kerja dan mental kerja untuk meningkatkan kinerja di perusahaan menjadi karyawan profesional dan kompeten. Untuk mengetahui proses Implimentasi *soft skill* dan etos kerja berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan PT. Surya Indo Plastik Sidoarjo, diperlukan pembuktian empiris apakah implimentasi *soft skill* dan etos kerja berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan PT. Surya Indo Plastik Sidoarjo. Populasi penelitian 158 karyawan yang tersebar di setiap departemen PT. Surya Indo Plastik Sidoarjo. Pengambilan sampel 101 Karyawan dilakukan dengan teknik *random sampling* (*tabulasi Isac dan Michae*). Tiga variabel dalam penelitian yaitu: *soft skill*, etos kerja dan kinerja karyawan diambil melalui kuisioner. Uji kualitas data menggunakan *One Sampel Kolmogorov- Smirnov Test (Minitab 14)*, Uji Kualitas Instrumen memakai SPSS 16, dan uji Reliabilitas dengan rumus Alpha. Uji asumsi klasik menggunakan Uji Aotukorelasitas Durbin-Watson, Uji Multikolineritas dengan VIF (Varian Infalaction Factor) < 5 & R^2 tinggi, Uji Heteroskedastisitas dengan scater plot, Uji Normalitas p-value $> 0,05$, Uji Model regresi melalui Uji F dan Uji t, dan interpretasi terhadap model output MINITAB 14. Hasil penelitian dari analisa regresi memberikan pengaruh positif *soft skill* (0,450) dan etos kerja (0,436) dalam meningkatkan kinerja karyawan sampai 83,3% dan sisanya 16,7% dipengaruhi faktor lain. Kesimpulan terdapat pengaruh yang positif implimentasi *soft skill* dan etos kerja terhadap peningkatan kinerja karyawan PT. Surya Indo Plastik Sidoarjo secara parsial atau simultan.

Kata kunci: Soft Skill, Etos Kerja, Kinerja Karyawan PT. Surya Indo Plastik

Abstract

Improved employee performance is influenced by the soft skills and work ethic of the employee itself, if it is implemented into Intrapersonal and Interpersonal

skills in shaping work character, work culture and work mentality to improve performance in the company to become professional and competent employees. To find out the soft skill implementation process and work ethic affect the performance improvement of PT. Surya Indo Plastik Sidoarjo, empirical evidence is needed whether the implementation of soft skills and work ethic affect the performance improvement of employees of PT. Surya Indo Plastik Sidoarjo. The study population of 158 employees spread across each department of PT. Surya Indo Plastik Sidoarjo. Sampling of 101 employees was carried out using random sampling techniques (tabulation of Isac and Michae). Three variables in the study are: soft skills, work ethic and employee performance taken through questionnaires. Data quality test using One Sample Kolmogorov-Smirnov Test (Minitab 14), Instrument Quality Test using SPSS 16, and Reliability test with Alpha formula. The classic assumption test uses the Durbin-Watson Autokorelasitas Test, Multicollinty Test with VIF (Variant Infalaction Factor) <5 & R^2 high, Heteroscedasticity Test with scater plot, Normality Test $p\text{-value} > 0.05$, Regression Model Test through F Test and T Test , and interpretation of the MINITAB output model 14. The results of the regression analysis gave a positive influence on soft skills (0.450) and work ethic (0.436) in increasing employee performance to 83.3% and the remaining 16.7% were influenced by other factors. The conclusion is that there is a positive effect of soft skill implementation and work ethic on improving the performance of employees of PT. Surya Indo Plastik Sidoarjo partially or simultaneously.

Keywords: *Soft Skill, Work Ethic, Employee Performance of PT. Surya Indo Plastik*

A. PENDAHULUAN

Undang-undang Ketenagakerjaan No.13 tahun 2003 Bab IV pasal 8 salah satunya adalah menjaga produktifitas dengan selalu meningkatkan kompetensi para karyawannya. Ini sesuai dengan isi Pembukaan Undang - Undang Dasar 1945 Republik Indonesia : Salah satu tugas Negara adalah memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan ikut melaksanakan ketertiban dunia.

Setiawan dan Ghozali (2016:9) menyebutkan bahwa dalam ilmu keprilakuan yang sebagian besar mengacu pada konsep-konsep psikologi sosial, bahwa perubahan sikap merupakan interaksi antar komponen pembentuknya yaitu: 1) kognitif meliputi kepercayaan diri untuk mandiri (*beliefs*) dari ide dan konsep; 2) afektif meliputi perasaan dan emosi yang berisi arah yang jelas dan intensitas penilaian

seseorang atau perasaan yang diekspresikan terhadap objek sikap lebih baik, serta; 3) konatif atau psikomotorik yang merupakan kecenderungan untuk bertingkah laku terhadap objek atau orang sebagai proses aktualisasi diri. Adalah tugas semua pihak dalam perusahaan menciptakan suasana kerja yang mendorong berkembangnya potensi karyawan secara personal untuk memahami soft skill dan etos kerja secara mandiri.

Berdasarkan informasi dari manager HRD PT. Surya Indo Plastik Sidoarjo, penyebab kecenderungan menurunnya kinerja dikarenakan karyawan kurang memiliki etos kerja dalam mengembangkan potensi dirinya dan belum dipahaminya soft skill dalam implimentasi pekerjaan di perusahaan PT. Indo Plastik Sidoarjo, seperti yang ditunjukkan pada tabel 1.

Tabel. 1

Data Produksi PT. Surya Indo Plastik Tri Wulan Tahun 2019 (satuan unit)

No	Jenis Barang	Desember 2018	Januari 2019	Februari 2019	Maret 2019	Rata-Rata 2019
1	CUP	15.758.800	12.508.850	10.796.600	12.794.050	12.033.167
2	LID	12.091.700	13.143.500	7.540.500	11.067.500	10.751.500
3	TRAY	470.160	749.490	674.790	880.770	768.350

Sumber: Badan Pusat Statistik

Data di atas menunjukkan bahwa pada Triwulan pertama tahun 2019 secara rata-rata kapasitas produksi CUP yang dihasilkan mengalami penurunan sebanyak 3.725.633 unit; sementara produksi LID mengalami penurunan sebanyak 1.340.200 unit dan hanya kapasitas produksi TRAY yang mengalami kenaikan sebanyak 298.190 unit dimana atas kenaikan kapasitas produksi TRAY tidak memberikan kontribusi yang signifikan terhadap penambahan nilai pendapatan pada PT. Surya Indo Plastik Sidoarjo. Berdasarkan data dia

atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah **”Implimentasi Soft Skill dan Etos Kerja berpengaruh dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PT. Surya Indo Plastik Sidoarjo”**.

B. TINJAUAN PUSTAKA

1. Penelitian Sebelumnya

Suwanda (2016) Jakarta tentang faktor-faktor yang mempengaruhi etos kerja dan implikasi pada kinerja dosen program studi manajemen industri di kopertis wilayah III Jakarta, mengatakan bahwa etos kerja dosen akan naik apabila di ikuti tingkat disiplin dan pemahaman dalam pengambilan keputusan yang merupakan bagian dari soft skill serta kinerja akan baik apabila memiliki tanggung jawab kerja yang cukup sebagai bentuk pengabdian diri (kemandirian dalam soft skill)). Wahyuni (2016) Makassar dalam penelitiannya tentang *Pengaruh Hard Skill dan Soft Skill terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan*, mendapatkan hasil bahwa hard skill dan soft skill berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan secara simultan dan parsial.

2. Soft Skill

Ada tujuh *soft skills* yang diidentifikasi penting dikembangkan di lembaga pendidikan tinggi, meliputi; keterampilan berkomunikasi (*communicative skills*), keterampilan berpikir dan menyelesaikan masalah (*thinking skills and Problem solving skills*), kekuatan kerja tim (*team work force*), belajar sepanjang hayat dan pengelolaan informasi (*life-long learning and Information management*), keterampilan wirausaha (*entrepreneur skill*), etika, moral dan

profesionalisme (*ethics, moral and professionalism*), dan keterampilan kepemimpinan (*leadership skills*) (Wiratna, 2008). *Soft skills* merupakan kekuatan diri untuk berubah ataupun untuk mengatasi berbagai persolan kerja yang menjadi tanggung jawab setiap pekerja untuk memberikan yang terbaik pada perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan kedepan.

3. Etos Kerja Karyawan

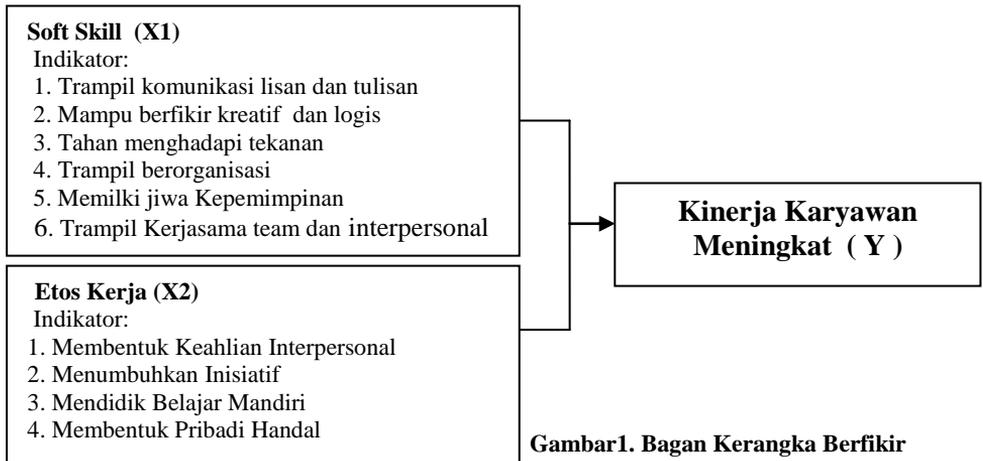
Dalam bahasa Yunani kuno dan modern, etos punya arti sebagai keberadaan diri, jiwa, dan pikiran yang membentuk seseorang. Bahkan dapat dikatakan bahwa etos pada dasarnya adalah tentang etika. Nilai-nilai etika yang dikaitkan dengan etos kerja seperti rajin, bekerja, keras, berdisiplin tinggi, menahan diri, ulet, tekun dan nilai-nilai etika lainnya bisa juga ditemukan pada masyarakat dan bangsa lain. Definisi kinerja karyawan yang digunakan pada penelitian ini ialah kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya berdasarkan persyaratan pekerjaan.

4. Kinerja Karyawan

Hasibuan (2007:102) menyatakan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang *dalam* melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Kinerja dapat digambarkan sebagai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, visi perusahaan yang tertuang dalam perumusan strategi planning suatu perusahaan.

5. Kerangka Berfikir

Dari uraian di atas dapat ditunjukkan dengan skema sebagai berikut:



Gambar1. Bagan Kerangka Berfikir

6. HIPOTESIS

Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H 1 : Implimentasi soft skill berpengaruh dalam peningkatan kinerja karyawan

H 2 : Etos kerja berpengaruh dalam peningkatan kinerja karyawan

H 3 : Implimentasi soft skill dan etos kerja berpengaruh dalam peningkatan kinerja karyawan.

C. METODE PENELITIAN

1. Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Surya Indo Plastik Kabupaten Sidoarjo sebanyak 158 karyawan yang tersebar dalam 7 (tujuh) departemen seperti dalam tabel 3.2 :

Tabel 2.
Data Jumlah Karyawan (populasi) PT. Surya Indo Plastik Sidoarjo

No	Devisi	Jumlah Populasi
1	Manajemen	3
2	Accounting	10
3	Sales	7
4	Quality Control	10
5	HR & GA	19
6	Ware House	18
7	Production	88
Jumlah Total		158

Sumber : HR dan GA PT. Surya Indo Plastik Sidoarjo

Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah *random sampling*

Tabel 3.
Jumlah Sebaran Sampel Karyawan PT. Surya Indo Plastik Sidoarjo

No	Devisi Departemen	Jumlah Populasi	Jumlah Sebaran Sampel
1	Manajemen	3	$3/158 \times 101 = 01,92$ dibulatkan 02
2	Accounting	10	$10/158 \times 101 = 06,39$ dibulatkan 07
3	Sales	7	$7/158 \times 101 = 04,47$ dibulatkan 04
4	Quality Control	10	$10/158 \times 101 = 06,39$ dibulatkan 07
5	HR & GA	19	$19/158 \times 101 = 12,14$ dibulatkan 12
6	Ware House	18	$18/158 \times 101 = 11,50$ dibulatkan 12
7	Production	88	$88/158 \times 101 = 56,25$ dibulatkan 57
		158	Jumlah Total Sampel 101

Sumber : setelah data diolah

2. Metode Analisis Data

- a. *Uji normalitas* dapat juga menggunakan *One Sample Kolmogorov-Smirnov Test*.
- b. **Uji Kualitas Instrumen**
 1. Uji Validitas
 2. Uji Reliabilitasnya.
- c. **Uji Asumsi Klasik**
 1. Uji Autokorelasi
 2. Uji Multikolineritas
 3. Uji Hateroskedastisitas.
- d. Uji Hipotesis

Menggunakan *analisis regresi linier berganda* dengan bantuan software MINITAB 14, menggunakan persamaan:

$$\hat{Y} = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e \quad (\text{Sugiyono, 2009: 277})$$

Dimana:

- Y = Prestasi belajar mahasiswa akuntansi
- X₁ = Soft Skill
- X₂ = Metode Pembelajaran
- a = konstanta yang merupakan intersep antara garis X dan
- b₁ x₁ = koefisien perubah bebas antara X1 terhadap Y
- b₂ x₂ = koefisien perubah bebas antara X2 terhadap
- e = tingkat kesalahan
- b = Koefisien Regresi

D. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Uji Kualitas Data (Normalitas Data)

Pengujian kenormalan data untuk variabel softskill tampak pada output didapatkan nilai *p-value* 0,150 (15%) yang melebihi nilai α , yaitu 0,05 (5%) maka kesimpulannya adalah menerima H_0 yang berarti bahwa data berdistribusi normal. Pengujian kenormalan data untuk variabel etos kerja tampak pada output diatas didapatkan nilai *p-value* 0,150 (15%) yang melebihi nilai α , yaitu 0,05 (5%) maka kesimpulannya adalah menerima H_0 yang berarti bahwa data berdistribusi normal. Pengujian kenormalan data untuk variabel meningkatkan kinerja tampak pada output diatas didapatkan nilai *p-value* 0,150 (15%) yang melebihi nilai α , yaitu 0,05 (5%) maka kesimpulannya adalah menerima H_0 yang berarti bahwa data berdistribusi normal. Ketiga varaiabel dalam penelitian berdistribusi normal, sehingga layak dilakukan uji statistik selanjutnya.

2. Uji Kualitas Instrumen (Validitas dan Reliabilitas Instrumen)

Uji validitas variabel softskill semua butir pernyataan mempunyai nilai r korelasi lebih dari 0,1279, sehingga semua butir pernyataan dinyatakan valid. Uji validitas variabel etois kerja didapatkan butir soal nomor 1 dan 5 mempunyai nilai r korelasi kurang dari 0,1279, sehingga dinyatakan tidak valid. Butir soal yang tidak valid tersebut dikeluarkan dan kemudian dilakukan pengujian kembali. Tampak pada output bahwa nilai *Alpha Cronbach* pada variabel softskill adalah 0,688 yang lebih dari nilai r tabel 0,1279; maka butir-butir soal pada variabel softskill dinyatakan realibel. Demikian juga nilai *Alpha Cronbach* pada variabel etos kerja adalah 0,728 yang lebih dari nilai r tabel 0,1279; maka butir-butir soal pada variabel softskill dinyatakan realibel.

3. Pemeriksaan Asumsi Residual Model Regresi

Menunjukkan nilai *VIF (Varian Infalaction Factor)* kurang dari 0,05 atau 5% dan uji parsial (uji t) signifikan semuanya dengan dibarengi oleh nilai R^2 yang tinggi (84,7%), sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinier.

a. Uji Independent (Autokorelasi)

Nilai D-W hasil perhitungan 1,32123 pada tabel 4.10 yang terletak antara -2 sampai 2, sehingga disimpulkan tidak terjadi autokorelasi.

b. Uji Multikolineritas

Nilai *VIF (Varian Infalaction Factor)* kurang dari 0,05 atau 5% dan uji parsial (uji t) signifikan semuanya dengan dibarengi oleh nilai R^2 yang tinggi (84,7%), sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinier.

c. Uji Identik (Heteroskedastisitas)

Memperlihatkan hasil *scatter plot* antara residual yang dibakukan dan \hat{y} acak atau tidak membentuk pola, sehingga bisa disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

d. Uji Normalitas

Tampak bahwa nilai *p-value* sebesar 0,150 lebih dari 0,05 sehingga diputuskan terima H_0 sehingga residual berdistribusi normal.

4. Analisis Regresi Linier Berganda

Model regresi linier berganda (satu variabel respons dan lebih dari satu variabel prediktor) adalah $y = \beta_0 + \beta_1x_1 + \beta_2x_2 + \beta_3x_3 + \dots + \beta_kx_k + \varepsilon$. Dalam penelitian ini model regresi linier berganda adalah $y = \beta_0 + \beta_1x_1 + \beta_2x_2 + \varepsilon$. Dimana : x_1 : softskill, x_2 : etos kerja

y : kinerja karyawan

Tabel 4.
Regresi Linier Berganda

MENDETEKSI KORELASI ANTAR VARIABEL Correlations: X1; X2; Y		
X1	X2	
	X2	0,826
		0,000
Y	0,833	0,847
	0,000	0,000

Cell Contents: Pearson correlation P-Value

Sumber : Lampiran 10

Pada tabel 4. didapatkan hasil terdapat korelasi yang signifikan antara softskill dengan etos kerja, antara softskill dalam meningkatkan kinerja karyawan dan antara etos kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dengan nilai r (korelasi) lebih dari 0,05 yaitu 0,826 untuk korelasi antara softskill dan etos kerja; 0,833 untuk korelasi softskill dalam meningkatkan kinerja; serta 0,847 untuk korelasi etos kerja dalam meningkatkan kinerja.

5. Uji Model Regresi

a. *UJI F*

Dalam penelitian ini digunakan tingkat signifikansi $\alpha=5\%$ dengan derajat bebas (k-1,n-k), nilai derajat bebasnya 1,980 (pada lampiran tabel distribusi tabel t) didapatkan nilai F tabel 3,95

Tabel 5.
Uji F (Kecocokan Model)

Analysis of Variance					
Source	DF	SS	MS	F	P
Regression	2	6,4955	3,2478	266,00	0,000
Residual Error	89	1,0867	0,0122		
Total	91	7,5822			

Sumber : Lampiran 9

Pada tabel 5. di atas tampak bahwa nilai *p-value* kurang dari 0,05 yaitu 0,000 dan nilai F hitung lebih dari 3,95 yaitu 266,00 maka diputuskan tolak H_0 yang berarti bahwa model regresi signifikan atau softskill dan etos kerja secara nyata berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan.

b. Uji t

1) Uji Pengaruh *Soft skill* dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan

Secara parsial *softskill* memberikan pengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Tabel 6.

Uji t (Pengaruh Soft Skill dan Etos Kerja Dalam meningkatkan Kinerja Karyawan)

Predictor	Coef	SE Coef	T	P	VIF
Constant	-0,4272	0,1766	-2,42	0,018	
X1	0,45050	0,07138	6,31	0,000	3,0
X2	0,43666	0,05692	7,67	0,000	3,0

Sumber : Lampiran 10

Pada tabel 6.di atas tampak bahwa nilai *p-value* nya 0,000 kurang dari 0,05 dan nilai t hitung sebesar 6,31 lebih dari 1,770 (pada lampiran tabel distribusi tabel t) maka diputuskan tolak H_0 yang berarti bahwa softskill secara signifikan berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan dengan asumsi etos kerja konstan.

2) Uji Pengaruh Etos Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan

Secara parsial etos kerja memberikan pengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hasil output MINITAb 14 pada tabel 6 di atas tampak bahwa nilai *p-value* sebesar 0,000 kurang dari 0,05 (5%) dan nilai t hitung sebesar 7,67 lebih dari 1,770 yang berarti

bahwa etos kerja secara signifikan berpengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan dengan asumsi softskill konstan.

3) Interpretasi terhadap Model

Dari output MINITAB 14 didapatkan model regresi pada tabel 4.15 sebagai berikut :

Tabel 7.
Output Interpretasi Terhadap Model

Regression Analysis: Y versus X1; X2					
The regression equation is $y = -0,427 + 0,451 x_1 + 0,437 x_2$					
Predictor	Coef	SE Coef	T	P	VIF
Constant	-0,4272	0,1766	-2,42	0,018	
x1	0,45050	0,07138	6,31	0,000	3,0
x2	0,43666	0,05692	7,67	0,000	3,0
S = 0,110498 R-Sq = 85,7% R-Sq(adj) = 85,3%					

Sumber : Lampiran 10

Dari model tabel 7. Di atas, dapat dijelaskan sebagai berikut : Koefisien regresi X_1 sebesar 0,450 menunjukkan pengaruh signifikan variabel softskill dalam meningkatkan kinerja karyawan atau dapat diinterpretasikan bahwa jika kemampuan softskill karyawan ditingkatkan 1 unit satuan maka peningkatan kinerja karyawan rata-rata akan meningkat sebesar 0,450.

1. Koefisien regresi X_2 sebesar 0,436 menunjukkan pengaruh signifikan variabel etos kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan atau dapat diinterpretasikan bahwa jika etos kerja ditingkatkan 1 unit satuan maka peningkatan kinerja karyawan rata-rata akan meningkat sebesar 0,436.

2. Koefisien determinasi R^2 sebesar 83,3 % yang berarti bahwa variansi dari meningkatnya kinerja karyawan dijelaskan oleh variansi

softskill dan etos kerja sebesar 83,3 % dan sisanya sebesar 16,7% dijelaskan oleh faktor lain diluar softskill dan etos kerja.

E. PENUTUP

1. Kesimpulan :

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa:

- a. *Soft skill* secara signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan PT. Surya Indo Plastik Sidoarjo dengan asumsi bahwa penguasaan dan implimentasi softskill semakin baik, maka kinerja karyawan akan meningkat.
- b. Etos kerja secara signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan PT. Surya Indo Plastik Sidoarjo dengan asumsi bahwa penguasaan dan implimentasi etos kerja semakin baik, maka kinerja karyawan akan meningkat.
- c. *Soft skill* dan etos kerja secara simultan memberikan pengaruh yang signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan PT. Surya Indo Plastik Sidoarjo.

2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan disarankan :

- a. Untuk diterapkannya kurikulum yang integral (*soft skill* dan etos kerja mewarnai mata kuliah rumpun manajemen) untuk meningkatkan kompetensi peningkatan kinerja di saat sudah bekerja nantinya .
- b. Dalam penelitian selanjutnya perlu dikembangkan pemahaman implimentasi *soft skill* dan etos kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan PT. Surya Indo Plastik Sidoarjo pada tingkat pemahaman implimentasi kepuasan kerja dengan meningkatnya kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Anonymous, 2003. *Undang-undang Ketengakerjaan No.13 keputusan Menteeri Tenaga Kerja dan Transmigrasi..* Jakarta.
- Arikunto, Suharsini, Dr, Prof, 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Edisi Revisi VI. Rineka Cipta. Jakarta.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang..
- Goleman. Daniel, Kaufman Paul, and Ray, Michael. 2005. *The Creative Spirit (terjemahan)*. Penerbit MLC. Bandung.
- Hasibuan, Malayu S.P., Drs., 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. edisi revisi, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Santoso, Singgih, 2010. *Statistik Parametrik Konsep dan Aplikasi dengan SPSS*. Gramedia. Jakarta.
- Setiawan dan Gozali, 2006. *Akuntansi Keprilakuan Konsep dan Kajian Prilaku Akuntan*. Program S3 Ilmu Ekonomi Universitas Diponegoro Semarang.

Jurnal

- Fitriyani Hetty H, dkk, 2012. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Pekerjaan Umum Kalimantan Sekatan*. Fakultas Ekonomi 17 Agustus 1945, Samarinda.
- Hadiansyah, Andri dkk, 2015. *Pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. AE Jakarta*. Program Studi Psikologi, Fakultas Psikologi dan Pendidikan, Universitas Al Azhar Indonesia, Jl. Sisingamangaraja Kompleks Masjid Agung Al Azhar, Jakarta, 12110.
- Hamidah, Siti dkk, 2015. *Peningkatan Soft Skill Tanggung Jawab dan Disiplin Terintegrasi Melalui Pembelajaran Praktek Patiseri*, Fakultas Teknik Boga, Universitas Negeri Yogyakarta.
- Islami, Faizal Alam, 2012. *Analisis Pengaruh Hard Skill, Soft Skill dan Motivasi terhadap Kinerja Penjualan (Studi Pada Tenaga Penjualan PT, Bumi Poetra Wilayah Semarang)*, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Diponegoro, Semarang.
- Suriansyah, 2015. *Pengaruh Motivasi dan Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Kota*

- Baru, Kalimantan Selatan.** Sekretariat Daerah Kabupaten Kota Baru, Kalimantan Selatan.
- Suwanda, 2015. *Faktor-faktor yang Mempengaruhi Etos Kerja dan Implikasi pada Kinerja Dosen Program Studi Manajemen Industri di Kopertis Wikayah III Jakarta.* Program Doktor Ilmu Manajemen Universitas Pasundan, Bandung.
- Tarmidi, 2010, *Peranan Kurikulum Berbasis Kompetensi (KBK) Terhadap Pembentukan SoftSkill Mahasiswa.* Fakultas Psikologi Universitas Sumatera Utara. Medan .
- Tin, Se, 2007. *Membentuk Soft Skill Mahasiswa Akuntansi melalui Effective Team Building dalam ruang kelas: sebuah aplikasi McGrath's model.* SNA X Makassar. Universitas Kristen Maranata. Makassar.
- Zahrah, Afshah N 2017. *Studi Kreatifitas dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan* (Studi Kasus KPP Surabaya Genteng dan KPP Pratama Surabaya Gubeng), Surakarta.
- Wahyuni, 2016. *Pengaruh Hard Skill dan Soft Skill terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan.* Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Allaudin Makassar.
- Website**
- Anonymous, 2012. *Profil PT. Surya Indo Plastik Sidoarjo.* <http://www.suryaindoplastic.com/contact.htm>
- Yudiono Herman, 2010. *7 (tujuh) Indikator Kinerja Karwayan Pabrik.* www.departement.prosesplan.com.