

PENGARUH HARD SKILL DAN SOFT SKILL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KANTOR PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM (PDAM) GIRI TIRTA KABUPATEN GRESIK

Vera Dwi Wijayanti¹, Tony Susilo Wibowo²

Fakultas Ekonomi dan Bisnis - Universitas PGRI Adibuana Surabaya^{1,2}

Veradwi119@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini sebagai bagian dari usaha mengetahui pengaruh *Hard Skill* dan *Soft Skill* terhadap kinerja karyawan pada kantor Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Giri Tirta Kabupaten Gresik. Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Pengumpulan data memakai kuesioner dan dokumentasi. Sampel yang diambil sejumlah 74 karyawan memakai teknik simpel random sampling yang dihitung dengan rumus Slovin. Analisis data memakai uji statistik seperti uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, regresi linier berganda, dan uji hipotesis. Hasil yang didapat membuktikan bahwa hard skill berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung 12,850 dengan taraf signifikansi 0.000. Untuk variabel Soft skill terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung 3.092 dan taraf signifikansi 0,003. Selanjutnya pada uji simultan diperoleh nilai F-hitung sebesar 158,848 dengan taraf signifikansi 0,000. Pada uji t didapatkan hasil bahwa hipotesis dapat diterima. Oleh sebab itu penelitian ini menyimpulkan agar PDAM Giri Tirta Kabupaten Gresik dapat lebih baik memperhatikan hard skill ataupun soft skill karyawan melalui pengembangan karyawan dengan berbagai bentuk seperti pelatihan outbond, pelatihan teknis, seminar motivasi, dan pengembangan lain yang sesuai.

Kata Kunci : Hard Skill, Soft Skill, Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Lapangan kehidupan sekarang mengalami pembengkakan penduduk. Alhasil berakibat pada rivalitas seseorang guna memperoleh penghasilan. Kemahiran serta kelincahan untuk bekerja diperlukan perusahaan guna menerima karyawan baru, karena mempertimbangkan pentingnya Sumber Daya Manusia (SDM) pada perusahaan. Imbas dari pembengkakan itu juga menjadikan penambahan pada ketersediaan air bersih. Salah satu perusahaan yang memasok air bersih yaitu Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM). PDAM Giri Tirta Kabupaten Gresik adalah perusahaan yang berkecimpung dalam aspek kebaikan berupaya untuk melayani penyediaan air terbaik pada warga. PDAM bertekad untuk menumbuhkan pelayanannya guna mencegah adanya rivalitas dalam perusahaan. Pelayanan baik

dapat membentuk keterjalinan relasi pada masyarakat dengan perusahaan. Oleh itu kedisiplinan, kecekatan bekerja, ataupun keahlian (skill) mempengaruhi kejayaan suatu perusahaan sebab kinerja yang dihasilkan menyimpan pengaruh bagi perusahaan. Penaklukan kemampuan yang bersifat akademik (hard skill) mementuk sebuah kemampuan yang ada kaitannya dengan kepandaian teknis seperti kemahiran tehnologi, kemahiran dalam pengetahuan dan sebuah kemampuan ataupun keterampilan ilmu yang ditekuni. Dengan adanya hard skill karyawan dapat mengatasi kesulitan, menalar bahkan mengatur sesuatu dengan baik. Jadi benar adanya bila hard skill dikatakan kemampuan intelektual. Sebaliknya kalau soft skill didasarkan pada seseorang yang dapat menguasai kecerdasan emosional. Kecerdasan emosional tersebut meliputi sebuah kemampuan yang termuat pada jiwa

seseorang tersebut. Oleh sebab itu karyawan harus bisa mengimplementasikan kemampuan tersebut dalam bekerja. Karena kemampuan tersebut dapat berkaitan sama orang lain serta dirinya sendiri yang mengatur keterampilannya. Jadi perhubungan antara hard skill dan soft skill merupakan sebuah gandengan yang harus ditingkatkan untuk membuat kinerja karyawan menjadi lebih baik. Tetapi karyawan di PDAM Giri Tirta Kabupaten Gresik masih ada yang kurang kemahiran dalam bidang teknologi, lewat waktu masuk kerja, sedikitnya pemahaman yang menjadikan karyawan bertanya pada karyawan lain, bahkan masih ada karyawan yang berinteraksi dengan karyawan lain yang bukan konteks pekerjaan. Jadi kinerja karyawan di PDAM Giri Tirta Kabupaten Gresik masih kurang baik, jadi perusahaan harus mendorong karyawan agar lebih giat bekerja sehingga tujuan organisasi dapat tercipta oleh karyawan yang mempunyai SDM yang baik.

Rumusan Masalah

1. Apakah *hard skill* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada kantor PDAM Giri Tirta Kabupaten Gresik?
2. Apakah *soft skill* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada kantor PDAM Giri Tirta Kabupaten Gresik?
3. Apakah *hard skill* dan *soft skill* berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada kantor PDAM Giri Tirta Kabupaten Gresik?

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh hard skill terhadap kinerja karyawan pada kantor PDAM Giri Tirta Kabupaten Gresik.
2. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh soft skill terhadap kinerja karyawan pada kantor PDAM Giri Tirta Kabupaten Gresik.
3. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh hard skill dan soft skill terhadap kinerja karyawan pada kantor PDAM Giri Tirta Kabupaten Gresik.

TELAAH PUSTAKA

Landasan Teori

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia memiliki arti untuk keterwujudan tujuan perusahaan yang terpengaruh pada keefektifan dan efisien dari tenaga kerja (Hasibuan, 2017:10). Manajemen sumber daya manusia dikemukakan sebagai pengembangan ataupun pemanfaatan suatu tujuan yang dilakukan perorangan secara maksimal demi perusahaan.

Hard Skill

Basir (2011) mengatakan hard skill sebagai kemampuan intelektual yang dapat dikembangkan pada dunia pendidikan berlandaskan apa yang dipelajarinya. Atau kepandaian yang ada sangkut pautnya dengan bidang teknis atau kemampuannya mampu terangsang syaraf penglihatan.

Indikator Hard Skill

Penelitian ini menggunakan indikator hard skill yang dikemukakan oleh Nurhidayanti dalam Wahyuni (2016) yaitu:

1. Keterampilan teknis yaitu kemampuan untuk menggunakan pengetahuan, metode dan teknik-teknik tertentu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan secara spesifik.
2. Ilmu pengetahuan yaitu seluruh usaha sadar untuk menyelidiki, menemukan, dan meningkatkan pemahaman manusia.
3. Ilmu teknologi yaitu suatu perilaku produk, informasi dan praktek-praktek baru yang belum diketahui, diterima dan digunakan atau diterapkan oleh sebagian masyarakat dalam suatu lokasi tertentu.

Soft Skill

Kemampuan ini lebih berpacu melihat keutamaan atau keterikatan yang ada pada diri seseorang. Sehingga kemampuannya dapat diolah individu dan dapat bersangkut paut dengan orang lain. Soft skill dideskripsikan oleh kepandaian orang yang keterkaitan dengan jiwa berkemasyarakatan serta mampu bercakapan dengan baik (Syamsul Bachri

Thalib, 2010). Oleh itu kecerdasan emosional penting pada kekuatan ini.

Indikator Soft Skill

Dalam penelitian ini, indikator soft skill menggunakan konsep Sharma (2009) yang terdiri dari:

1. Kemampuan komunikasi yaitu bagian terpenting dari pekerjaan, karena dengan komunikasi pegawai dapat mengekspresikan perasaan dan mengungkapkan ide serta pemikirannya.
2. Kecerdasan emosional yaitu memiliki peran yang sangat penting di tempat kerja karena kecerdasan emosional mengandung aspek-aspek yang sangat penting yang dibutuhkan dalam bekerja.
3. Keterampilan berfikir dan menyelesaikan masalah yaitu kemampuan untuk mengidentifikasi dan menganalisis masalah dalam situasi sulit dan melakukan justifikasi untuk memahami seseorang.
4. Etika yaitu aturan normative yang mengandung sistem nilai dan prinsip moral yang merupakan pedoman bagi karyawan.
5. Keterampilan kepemimpinan yaitu merupakan faktor yang sangat penting dalam menentukan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Kinerja Karyawan

Sebuah ketercapainya tujuan dan penyelesaian pekerjaan berdasarkan keharusan pada perusahaan menjadikan hal penting guna kinerja karyawan. Pencapaian amanah seorang karyawan mmapu ditinjau dari baik buruknya yang diperolehnya (Mangkunegara, 2009:67). Esensi yang menjadikan tumbuh perusahaan adalah karyawan, sebab karyawan membuat pengampu untuk perusahaan jaya.

Indikator Kinerja Karyawan

Indikator kinerja yang digunakan dalam penelitian ini adalah (Suwondo dan Susanto, 2015):

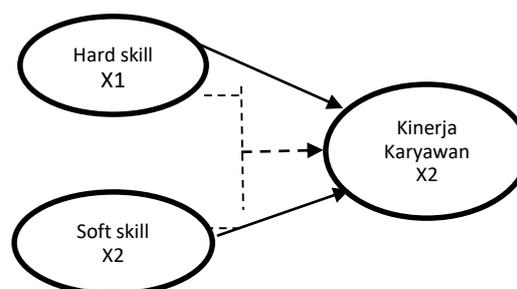
1. Ketepatan dalam menyelesaikan masalah.

Yaitu ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan, perhatian pada kuantitas dalam menyelesaikan pekerjaan, kemampuan memenuhi target perusahaan dan kemampuan menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.

2. Tingkat inisiatif dalam bekerja. Yaitu antara lain kemampuan mengantisipasi masalah yang mungkin terjadi dan kemampuan untuk membuat solusi alternatif bagi masalah tersebut.
3. Kecekatan mental. Yaitu kecekatan mental diukur melalui kemampuan karyawan dalam memahami arahan yang diberikan oleh pemimpin dan kemampuan karyawan untuk kerjasama dngan rekan lain.
4. Kedisiplinan waktu dan absensi. Yaitu merupakan tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran karyawan di tempat kerja.

Kerangka Konseptual

Agar lebih jelas mengenai penelitian ini, jadi berikut kerangka konseptual dari beberapa variabel yang digunakan:



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Hipotesis Penelitian

1. *Hard skill* berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada kantor PDAM Giri Tirta Kabupaten Gresik.
2. *Soft skill* berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan pada kantor PDAM Giri Tirta Kabupaten Gresik.
3. *Hard skill* dan *soft skill* berpengaruh secara simultan terhadap kinerja

karyawan pada kantor PDAM Giri Tirta Kabupaten Gresik.

METODE PENELITIAN

Rancangan Penelitian

Pendekatan kuantitatif dipakai peneliti untuk sebuah rancangan penelitian ini.

Populasi dan Sampel

Dengan memakai seluruh karyawan PDAM Giri Tirta Kabupaten Gresik yang sebesar 294 karyawan sebagai populasinya. Sampel yang dipakai sejumlah 74 karyawan mengenakan teknik simple random sampling serta diperhitungkan oleh rumus slovin.

Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data memakai teknik kuesioner dan dokumentasi.

Lokasi dan Waktu Penelitian

Kantor PDAM Giri Tirta Kabupaten Gresik merupakan sebuah alokasi yang dijadikan pada penelitian ini. Beralamatkan di Jl. Raya Permata Perum Graha Bunder Asri no.7, Kembangan, Suci, Gresik. Penelitian ini dilangsungkan sesuai target waktu dari bulan Oktober 2019-Februari 2020.

HASIL PENELITIAN

Deskripsi Data

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan kuesioner yang disebar, diketahui responden perempuan berjumlah 34 orang dengan presentase 46%, kemudian responden laki-laki berjumlah 40 orang dengan presentase 54%.

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Berdasarkan kuesioner yang telah diisi dan dikumpulkan diketahui bahwa responden dengan pendidikan terakhir SMA yaitu berjumlah 17 orang dengan presentase

23%, kemudian responden dengan pendidikan terakhir Diploma yaitu berjumlah 19 orang dengan presentase 26%, kemudian responden dengan pendidikan terakhir S1 yaitu berjumlah 35 orang dengan presentase 47% dan responden dengan pendidikan terakhir S2 yaitu berjumlah 3 orang dengan presentase 4%.

Karakteristik Responden Berdasarkan Lamanya Bekerja

Kuesioner yang telah diisi dan dikembalikan memberikan data bahwa lamanya bekerja seorang karyawan dapat dikategorikan menjadi 4 kelompok yaitu lamanya responden dengan waktu < 5 Tahun yaitu sebesar 37 orang dengan presentase 50% , 6 – 15 tahun yaitu sebanyak 16 orang dengan presentase 22% , 16 – 25 Tahun yaitu sebanyak 16 orang dengan presentase 22%, 26 – 35 Tahun yaitu sebanyak 3 orang dengan presentase 4% , dan yang terakhir yaitu > 36 Tahun ada 2 orang dengan presentase 3%.

Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Pengujian dipakai guna menafsirkan pernyataan yang ingin diukur. Acuan yg dipakai adalah SPSS versi 25. Ambang kriteria r tabel dengan signifikan 0,227 dipakai untuk penentu valid dan diperoleh nilai pengujian indikator lebih dari oleh itu item terbilang valid jika nilai item diatas 0,227 sehingga semua pernyataan dapat diolah dalam analisis ini.

2. Uji Reliabilitas

Cronbach alpha di uji reliabilitas dipakai untuk pengukur skala rentangan dengan batasan 0,6. Jadi hasil bisa dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1
Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Reliabilitas	keterangan
<i>Hard Skill (X1)</i>	0,620	>0,6	Reliabel
<i>Soft Skill (X2)</i>	0,734	>0,6	Reliabel

Kinerja Karyawan (Y)	0,664	>0,6	Reliabel
----------------------	-------	------	----------

Sumber : Lampiran output SPSS

Hasil cronbach alpha dari semua variabel dicapai > 0,6 jadi penelitian ini terbilang reliabel.

Analisis Regresi Linier Berganda

Berikut hasil uji regresi yang didapatkan peneliti:

Tabel 2

Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std.Error	Beta
1 (Constant)	1.183	1.686	
Hard Skill	.733	.057	.785
Soft Skill	.103	.033	.189

a. Dependen Variabel : Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Lampiran output SPSS

Persamaan garis regresi pada kedua variabel dapat dinyatakan:

$$Y = 1,183 + 0,733X_1 + 0,103X_2 + e$$

1. Dimana 1,183 melambangkan sebuah nilai konstanta (a) sehingga hard skill dan soft skill bernilai sama dengan 0 (nol). Jadi 1,183 mewujudkan nilai dari variabel kinerja karyawan.
2. Variabel hard skill didapatkan nilai koefisien regresi 0,733. Oleh itu bila hard skill mengalami penambahan 0,733 maka kinerja karyawan juga mengalami kenaikan serupa. Tapi profit variabel independen lain tetap.
3. Variabel soft skill didapatkan nilai koefisien regresi 0,103. Bila soft skill menghadapi penambahan 0,103 maka kinerja karyawan juga mengakibatkan penambahan serupa. Tetapi profit variabel independen lain tidak berubah.

Pengujian Hipotesis Uji t

Digunakan untuk mengetes kesignifikasian variabel hard skill dan soft skill apakah memiliki pengaruh parsial pada kinerja karyawan. Dapat dilihat tabel berikut:

Tabel 3

Uji t

Model	T	Sig.
1 Hard Skill (X1)	12.850	.000
Soft Skill (X2)	3.092	.003

a. Dependen Variabel: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : Laporan output SPSS

Berdasarkan tabel uji t peneliti menyimpulkan:

1. Hard skill diperoleh t hitungnya sejumlah 12.850 dan signifikan 0,000. Maka $0,000 < 0,05$ sehingga terjadi penolakan H_0 dan hard skill secara parsial terpengaruh pada kinerja karyawan.
2. Soft skill mendapatkan t hitung 3.092 dan signifikan 0,003. Maka $0,003 < 0,05$ jadi terjadi penolakan H_0 dan soft skill secara parsial terjadi pengaruh kepada kinerja karyawan.

Uji F

Uji ini dipakai untuk sebuah pemahaman apakah hard skill dan soft skill penelitian ini memiliki pengaruh signifikan mengenai kinerja karyawan. Berikut hasilnya:

Tabel 4

Uji F

Uji Statistik Uji F

ANOVA^a

Model	Sum of Squares		Mean Square		F	Sig.
	Squares	Df	Square	F		
1 Regression	454.572	2	227.286	158.848	.000 ^b	
Residual	101.590	71	1.431			
Total	556.162	73				

a. Dependen : Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors (Constant) : Soft Skill (X2), Hard Skill (X1)

Sumber : Lampiran Output SPSS Uji F

Sumber : Lampiran output SPSS

Tabel tersebut terlihat F hitung terperoleh 158.848 dengan signifikan 0,000. Hipotesis tersebut ternyata diterima karena $0,000 \leq 0,05$ sehingga secara simultan hard skill dan soft skill mempunyai kekuatan positif kepada kinerja karyawan.

Pembahasan Hasil Penelitian

Karyawan di PDAM Giri Tirta Kabupaten Gresik dominan berkategori laki-laki. Memungkinkan banyaknya manifestasi di lapangan mengakibatkan perusahaan mengutamakan karyawan laki-laki. Pendidikan juga hal penting untuk perusahaan, oleh itu rata-rata karyawan PDAM Giri Tirta Kabupaten Gresik menyandang kadar pendidikan yang baik (S1). Tak hanya pendidikan, perusahaan berupaya merolling pembaruan karyawan dengan baik. Jadi karyawan di PDAM Giri Tirta Kabupaten Gresik mayoritas masih kurang dari 5 tahun bekerja.

Berikut pembahasan hasil uji hipotesis yang dilakukan peneliti:

1. Pengaruh hard skill terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini sama kebenarannya oleh penelitian yang juga diteliti Wahyuni (2016) yang dijelaskan uji t hard skill mendapat kekuatan positif dan sig pada kinerja karyawan. Jadi hard skill terpengaruh oleh kinerja karyawan.

Maka hasil penelitian ini terbukti t hitung diperoleh hard skill sejumlah 12,850 dan nilai sig 0,000. Maka hard skill menghasilkan nilai positif dan signifikan serta diterimanya hipotesis. Sehingga hard skill ada pengaruh terhadap kinerja karyawan PDAM Giri Tirta Kabupaten Gresik.

Faktor lain mengapa hard skill berpengaruh pada kinerja karena keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki karyawan digunakan untuk melaksanakan tugas. Keterampilan dan pengetahuan tersebut diperoleh dari pengalaman dimana dari penelitian ini sebagian besar 51% karyawan mempunyai masa kerja diatas 6 tahun.

2. Pengaruh *soft skill* terhadap kinerja karyawan.

Soft skill di penelitian ini terbukti ada hubungan kepada kinerja karyawan PDAM Giri Tirta Kabupaten Gresik. Dimana t hitung dan nilai sig t terbukti akan hipotesisnya diterima, serta mendapatkan hasil positif. Seiringan penelitian yang amati Zulkifli Rasyid, dkk (2018) juga menerangkan apabila soft skill yang diteliti secara parsial memiliki nilai positif dan sig. oleh sebab itu soft skill memiliki pengaruh kepada kinerja karyawan.

Aspek lain yang dapat diterangkan dari soft skill yang mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan kemungkinan pada sisi pola pikir dan sikap karyawan dalam melaksanakan tugas, khususnya dalam melayani pelanggan. Kemampuan soft skill tersebut dapat diperoleh dari pendidikan formal, dimana sebagian besar karyawan (51%) berpendidikan S1 dan S2.

3. Pengaruh hard skill dan soft skill terhadap kinerja karyawan.

Uji F terjelaskan hard skill dan soft skill menghasilkan dampak positif dan sig kepada kinerja karyawan. Seperti yang diterangkan oleh Novita Sari Siahaan (2017) hasil yang diteliti *hard skill* dan *soft skill* bersamaan dapat pengaruhi kinerja karyawan. Jadi perusahaan dapat maju bila karyawan itu sanggup menjalankan kemahiran hard skill dan soft skill yang dipunya saat bekerja. Dengan itu kinerja karyawan mengikuti lebih baik.

Simpulan

1. Dari pengtesan uji t *hard skill* dibutuhkan hipotesisnya dapat membenarkan kebenarannya serta terpengaruh dan signifikan kepada kinerja karyawan. Karena jumlah sig yang didapatkan hard skill $< 0,05$.
2. Pada pengtesan uji t soft skill membeberkan bahwa hipotesis dapat diterima faktanya serta memiliki efek positif dan signifikan mengenai kinerja

karyawan. Karena jumlah sig yang dihasilkan soft skill $< 0,05$.

3. Hasil pengujian uji F dinyatakan bahwa hard skill dan soft skill hipotesisnya didapat akan kebenarannya serta secara simultan dapat terpengaruh signifikan serta positif akan kinerja karyawan.

Implikasi

1. Seharusnya sebuah kemampuan soft skill karyawan dapat di tingkatkan lagi. Untuk menunjangnya dapat dilakukan seminar atau pelatihan. Misal agar karyawan dapat menguasai pikiran atau antar tim dapat berkolaborasi dengan baik maka tindakan manakrida dibutuhkan perusahaan. Dengan ini bisa mendukung karyawan mendapatkan kreasi baru serta membuat semangat tinggi. Dengan ini bisa melebarkan kemampuan soft skill karyawan.
2. Dengan lebih meningkatkan training untuk karyawan semacam penataran pemakaian aplikasi canggih, pelatihan pemakaian software keuangan guna menata SOP keuangan perusahaan, keahlian yang ada hubungannya pada data manajemen perusahaan, atupun training yang ada kaitannya dengan pipa bertekanan, maka dengan bantuan training itu bisa buat keahlian dalam hard skill maju. Dengan itu perusahaan bisa bertumbuh baik dan maju.

Keterbatasan Penelitian

Suatu keterbatasan yang terjadi menjadikan alasan bagi peneliti yaitu:

1. Banyaknya karyawan yang bekerja diluar kantor jadi untuk mendapatkan jawaban kuesioner dari karyawan cukup memakan waktu lama.
2. Karyawan menjawab kuesioner secara tidak serius dan tidak melihat arahan yang ditentukan peneliti. Jadi karyawan kurang teliti saat mengisi jawaban. Ada juga karyawan yang tidak lengkap saat mengisi kuesioner.

DAFTAR PUSTAKA

- Basir, S. 2011. *Soft Skill vs Hard Skill*. Jakarta Timur: Kantor Akuntan Publik Syarif Basir dan Rekan.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Sharma, A. 2009. *Professional Development for Teacher*. Available online at <http://schoolofeducators.com/2009/02/importance-of-skills-development-in-education>. Diunduh tanggal 26 November 2019.
- Siahaan,, Novita Sari 2017. *Pengaruh Hard Skill Dan Soft Skill Terhadap Kinerja Karyawan* PT. Telkom Sumatera. *Jurnal Plans Penelitian Ilmu Manajemen & Bisnis*. ISSN: 1978-7057. E-ISSN: 2527-306X. Universitas Negeri Medan.
- Suwondo, D. I., & Sutanto, E. M. 2015. *Hubungan Lingkungan Kerja , Disiplin Kerja, Dan Kinerja Karyawan*. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 17(2), 135-144.
- Syamsul Bachri Thalib, 2010. *Psikologi Pendidikan Berbasis Analisis Empiris Aplikatif*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Wahyuni, 2016. *Pengaruh Hard Skill Dan Soft Skill Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan*. Skripsi Universitas Islam Negeri Alauddin Makasar.
- Zulkifli Rasyid, dkk, 2018. *Pengaruh Hard Skill dan Soft Skill Terhadap Kinerja Karyawan PERUM DAMRI Manado*. *Jurnal EMBA*. Vol.6 No.2. Hal. 1008-1017. Universitas Sam Ratulangi Manado.