

PENGARUH HARD SKILL DAN SOFT SKILL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA SENTRA INDUSTRI BONEKA DI SUKAMULYA BANDUNG

Fhalina Lisdiana Hardi
Program Studi Manajemen
Universitas Pasundan

diterima: 8/12/2020; direvisi: 28/12/2020; diterbitkan: 31/12/2020

Abstract

Hard Skill is the main factor for Employee Performance, several studies show that Hard Skill and Soft Skill can improve Employee Performance. This study aims to determine how much the influence of Hard Skill and Soft Skill on Employee Performance at the Center for Doll Industry in Sukamulya Bandung both partially and simultaneously. The research method used was descriptive and verification with a sample of 117 employees. Data collection techniques used were interviews, observations, questionnaires. The data analysis method used is multiple linear regression analysis, multiple correlation and coefficient of determination. The results showed that Hard Skill, Soft Skill and Employee Performance variables were in the Poor category. Quantitative results show that Hard Skill and Soft Skill have an influence on Employee Performance by 65.5%. Partially, the Hard Skill has a greater effect on Employee Performance, which is equal to (50.5%), while the Soft Skill effect on Employee Performance is only (15%).

Keywords : *Hard Skill, Soft Skill, Employee Performance.*

Abstrak

Hard Skill menjadi faktor yang utama bagi Kinerja Karyawan, beberapa penelitian menunjukkan bahwa *Hard Skill* dan *Soft Skill* dapat meningkatkan Kinerja Karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh *Hard Skill* dan *Soft Skill* terhadap Kinerja Karyawan pada Sentra Industri Boneka di Sukamulya Bandung baik secara parsial maupun simultan. Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif dan verifikatif dengan jumlah sampel 117 karyawan. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara, observasi, kuesioner. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda, korelasi berganda dan koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel *Hard Skill*, *Soft Skill* dan Kinerja Karyawan berada pada kategori Kurang Baik. Hasil secara kuantitatif menunjukkan bahwa *Hard Skill* dan *Soft Skill* memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan sebesar 65,5%. Secara parsial *Hard Skill* lebih besar pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan yaitu sebesar (50,5%), sedangkan *Soft Skill* pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan hanya sebesar (15%).

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

PENDAHULUAN

Dunia perekonomian pada saat ini berkembang sangat pesat seiring dengan teknologi yang juga semakin maju, berkaitan dengan hal tersebut maka perusahaan dituntut untuk lebih meningkatkan kualitas produknya dengan tidak meninggalkan mutu dari bahan bakunya sendiri. Semakin tingginya tingkat persaingan hal yang tidak boleh lepas dari perhatian pihak perusahaan yaitu pengelolaan sumber daya manusia nya. Manusia merupakan sumber daya terpenting dalam suatu perusahaan, tanpa aspek manusia kiranya sulit untuk sebuah perusahaan dalam mengembangkan visi dan misi yang telah ditetapkan. Secanggih apapun peralatan dan perangkat yang ada apabila tidak ditunjang dengan sumber daya manusia untuk mengendalikan dan mengoperasikannya, maka peralatan dan perangkat tersebut tidak mungkin dapat bekerja sesuai dengan fungsinya.

Kinerja sumber daya manusia sangat diperlukan untuk pengembangan suatu usaha, kinerja tersebut dapat digunakan sebagai tolak ukur keberhasilan dari suatu industri dalam menghasilkan barang atau jasa. Sentra industri rumahan mempunyai peran penting dalam pembangunan ekonomi nasional selain berperan dalam pertumbuhan ekonomi, sentra industri rumahan juga berperan dalam mendistribusikan hasil-hasil dari pembangunan.

Tujuan organisasi atau perusahaan akan tercapai apabila kinerja perusahaan dapat dioptimalkan dan dikelola dengan baik dan benar. Salah satunya pada bisnis UKM (Usaha Kecil Menengah) yang juga didalamnya mengatur dan mengelola sumber daya manusia. UKM merupakan salah satu bagian yang sangat penting dari perkembangan perekonomian suatu negara, termasuk Indonesia. Suatu usaha dikatakan UKM jika memiliki kekayaan bersih paling banyak Rp. 200 juta tidak termasuk tanah dan bangunan tempat usaha. Usaha tersebut berdiri sendiri sesuai dengan keputusan Presiden RI No 99 Tahun 1998 pengertian usaha kecil adalah: “kegiatan ekonomi rakyat yang berskala kecil dan perlu dilindungi untuk mencegah dari persaingan yang tidak sehat”.

UKM di Indonesia pada umumnya meliputi beberapa usaha seperti usaha manufaktur yaitu usaha yang mengubah input dasar menjadi produk yang bisa dijual kepada konsumen, usaha dagang yaitu usaha yang menjual produk kepada konsumen dan usaha jasa yang menghasilkan jasa, bukan menghasilkan produk atau barang untuk konsumen. Peran sentra industri sangat dominan dalam pertumbuhan ekonomi Indonesia sehingga, pemberdayaan merupakan sesuatu yang penting dalam upaya meningkatkan pertumbuhan perekonomian di Indonesia. Sumbangsih dari sentra industry rumahan terhadap berkembang nya ekonomi kerakyatan di Indonesia menjadikan indikator pentingnya sentra industri rumahan dalam peningkatan pertumbuhan perekonomian di Indonesia.

Salah satu sektor yang sedang dikembangkan oleh Kota Bandung adalah sektor industri dan perdagangan yang berkembang dengan kreatifitas penduduk yang mempunyai daya tarik untuk para wisatawan yaitu Sentra Industri BonekadiSukamulya Bandung yang memiliki 13 perusahaan.



Gambar 1. Kapasitas Produksi Boneka Tahun 2014-2018

Data kapasitas produksi mengalami penurunan pada setiap tahunnya, dapat dilihat pada 5 tahun terakhir diketahui bahwa penurunan kapasitas produksi tersebut disebabkan oleh menurunnya kinerja karyawan dari setiap perusahaan yang terjadi karena jumlah tenaga kerja yang berkurang dan keterbatasan modal yang dimiliki oleh perusahaan yang menyebabkan terhambatnya proses dalampengembangan produksi, salah satu faktor yang dinilai mempengaruhi kinerja karyawan yaitu *Hard Skill* dan *Soft Skill*.

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan diatas, maka dapat diambil kesimpulan bahwa *Hard Skill* dan *Soft Skill* pada Sentra Industri Boneka di Sukamulya Bandung ini belum berjalan secara optimal

METODE

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan verifikatif, penelitian deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan dan menggambarkan ciri-ciri responden dan variabel penelitian. Penelitian verifikatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antar dua variabel atau lebih, metode ini digunakan untuk menguji kebenaran dari suatu hipotesis.

HASIL

Metode penelitian deskriptif yang digunakan pada penelitian ini adalah untuk menjawab rumusan masalah yaitu bagaimana *hard skill* pada Sentra Industri Boneka di Sukamulya Bandung, bagaimana *soft skill* pada Sentra Industri Boneka di Sukamulya Bandung, Bagaimana kinerja karyawan pada Sentra Industri Boneka di Sukamulya Bandung. Penelitian verifikatif yang digunakan pada penelitian ini untuk mengetahui Seberapa besar pengaruh *hard skill* dan *soft skill* terhadap kinerja karyawan pada Sentra Industri Boneka di Sukamulya Bandung baik secara simultan maupun parsial. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda, korelasi berganda, pengujian hipotesis, dan analisis koefisien determinasi.

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan antara variabel *hard skill* (X_1) dan *soft skill* (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y). Analisis regresi linier berganda adalah hubungan secara linier antara dua atau lebih variabel independen (X_1, X_2, \dots, X_n) dengan variabel dependen (Y).

Tabel 1. Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Correlations		
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part
(Constant)	1.220	2.397		.509	.000			
1 X1	.699	.071	.646	9.830	.000	.782	.677	.541
X2	.260	.069	.248	3.774	.000	.601	.333	.208

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 20 (2019)

Persamaan regresi dari pengaruh *hard skill* dan *soft skill* Terhadap Kinerja Karyawan yaitu: $Y = 1,220 + 0,699X_1 + 0,260X_2$ Koefisien yang terdapat pada persamaan yang ada pada tabel 4.44 dapat dijelaskan sebagai berikut: (1) Konstanta = 1,220 artinya kinerja karyawan bernilai 1,220. Apabila variabel X_1 (*hard skill*) dan X_2 (*soft skill*) tidak ikut mempengaruhi variabel Y (kinerja karyawan) atau semua variabel bebas bernilai 0, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 1,220. (2) Nilai variabel X_1 yaitu *hard skill* memiliki koefisien regresi sebesar 0,699, artinya jika *hard skill* mengalami peningkatan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,699. (3) Nilai variabel X_2 yaitu *soft*

skill memiliki koefisien regresi sebesar 0,260, artinya jika *soft skill* mengalami peningkatan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,260.

Analisis korelasi berganda digunakan untuk melihat kekuatan yang terjadi antara variabel bebas dengan variabel terikat, dalam hal ini untuk melihat bagaimana kekuatan hubungan yang terjadi antara *Hard Skill* (X_1) dan *Soft Skill* (X_2) dengan Kinerja Karyawan (Y) secara simultan dan parsial.

Tabel 2. Analisis Korelasi Berganda

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.809 ^a	.655	.648	3.55075	.655	107.990	2	114	.000

a. Predictors: (Constant), X2, X1
Sumber: Hasil Olah Data SPSS 20 (2019)

Analisis Korelasi Berganda Nilai koefisien korelasi (R) secara simultan yang diperoleh antara *Hard Skill* (X_1) dan *Soft Skill* (X_2) dengan Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 0,809. Nilai korelasi bertanda positif, menunjukkan bahwa hubungan yang terjadi antara variabel independen dan variabel dependen searah. Dimana semakin naik *hard skill* dan *soft skill* maka akan diikuti pula oleh semakin tingginya kinerja karyawan.

Pengujian hipotesis dengan menggunakan uji simultan dengan *Ftest* ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 3. Uji Hipotesis Simultan

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2723.029	2	1361.514	107.990	.000 ^b
	Residual	1437.289	114	12.608		
	Total	4160.318	116			

a. Dependent Variable: Y
b. Predictors: (Constant), X2, X1
Sumber: Hasil Olah Data SPSS 20 (2019)

Pengolahan Fhitung sebesar 107,990. Pada Uji-F untuk tingkat signifikan 0,05 dan derajat bebas $(n-k-1) = 117-2-1 = 114$, diperoleh Ftabel = 3,08 karena Fhitung > Ftabel atau $107,990 > 3,08$ dan sig-F sebesar 0,000, maka dapat diambil keputusan untuk menolak H_0 dan dapat diambil kesimpulan H_0 ditolak dan H_1 diterima sehingga terdapat pengaruh *hard skill* dan *soft skill* terhadap kinerja karyawan pada Sentra Industri Boneka di Sukamulya Bandung.

Koefisien determinasi simultan digunakan untuk menjelaskan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen yang merupakan hasil pangkat dua dari koefisien korelasi.

Tabel 4. Koefisien Determinasi Simultan

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.809 ^a	.655	.648	3.55075	.655	107.990	2	114	.000

a. Predictors: (Constant), X2, X1
Sumber: Hasil Olah Data SPSS 20 (2019)

Perhitungan nilai koefisien determinasi simultan dapat diketahui sebagai berikut : $Kd = r^2 \times 100\% = 0,655^2 \times 100\% = 65,5\%$ Nilai koefisien determinasi secara simultan sebesar 0,655. Nilai tersebut mengindikasikan bahwa secara simultan *hard skill* dan *soft skill* memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 65,5%, sedangkan sisanya 34,5% ($100\% - 65,5\% = 34,5\%$) dipengaruhi oleh variabel independen lainnya yang tidak diteliti.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian dari penyebaran kuesioner yang diisi oleh karyawan pada Sentra Industri Boneka di Sukamulya Bandung, maka didapatkan hasil penelitian dengan menggunakan metode deskriptif dan verifikatif. Berikut akan dijabarkan terlebih dahulu mengenai karakteristik responden. Jumlah sampel dalam penelitian ini yaitu sebanyak 117 karyawan, hasil perhitungan menggunakan rumus slovin, teknik sampling yang digunakan yaitu teknik probability sampling dengan simple random sampling, tingkat kesalahan 5% ditentukan dengan perhitungan proposional.

Hard Skill merupakan cara untuk mengetahui kemampuan teknis yang dimiliki oleh seorang karyawan seperti kemampuan menggunakan suatu alat, mengolah data, mengoperasikan komputer, atau mengetahui pengetahuan tertentu. Berdasarkan hasil analisis deskriptif mengenai tanggapan karyawan terhadap variabel *hard skill* dengan 12 pernyataan dari 7 dimensi. Berdasarkan hasil rekapitulasi tersebut diperoleh skor rata-rata sebesar 3,18 termasuk kedalam kategori kurang baik, karena sesuai dengan garis kontinum yang berada pada nilai skor rata-rata antara 2,60 - 3,40, yang termasuk kedalam kategori kurang mampu.

Soft Skill merupakan cara untuk mengetahui keterampilan seseorang dalam berhubungan dengan orang lain (*Interpersonal skills*) dan keterampilan dalam mengatur dirinya sendiri (*Intrapersonal skills*) yang mampu mengembangkan untuk kerja secara maksimal. Berdasarkan hasil analisis deskriptif mengenai tanggapan karyawan terhadap variabel *soft skill* dengan 9 pernyataan dari 5 dimensi. Berdasarkan hasil rekapitulasi tersebut diperoleh skor rata-rata sebesar 3,47 termasuk kedalam kategori baik, karena sesuai dengan garis kontinum yang berada pada nilai skor rata-rata antara 3,40 – 4,20, yang termasuk kedalam kategori mampu.

Kinerja Karyawan menjadi bagian yang pastinya melekat pada hasil kerja karyawan dari sebuah perusahaan perusahaan. Berdasarkan hasil rekapitulasi jawaban diperoleh skor rata-rata sebesar 3,36 angka tersebut termasuk kedalam kategori kurang baik karena sesuai dengan garis kontinum yang berada pada nilai skor rata-rata antara 2,60 - 3,40, yang termasuk kedalam kategori kurang mampu. Pada variabel kinerja karyawan dengan 11 pernyataan, Hasil analisis dari penelitian yang digunakan mengenai *hard skill* dan *soft skill* terhadap kinerja karyawan pada sentra industry boneka di sukamulya bandung, disimpulkan bahwa kedua variabel bebas (*hard skill* dan *soft skill*) secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

(1) Berdasarkan uji hipotesis secara parsial diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka keputusannya H_0 ditolak dan uji hipotesis penelitian diterima, artinya terdapat pengaruh signifikan *Hard Skill* terhadap Kinerja Karyawan. (2) Berdasarkan uji hipotesis secara parsial diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka keputusannya H_0 ditolak dan uji hipotesis penelitian diterima, artinya

terdapat pengaruh signifikan *soft skill* terhadap Kinerja Karyawan. (3) Berdasarkan pengujian hipotesis secara simultan diperoleh hasil $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan tingkat kesalahan sebesar 5%, maka hasilnya H_0 ditolak dan H_1 diterima sehingga terdapat pengaruh *hard skill* dan *soft skill* terhadap Kinerja Karyawan pada Sentra Industri Boneka di Sukamulya Bandung.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Akhmad Jafar dan Wahyuni. 2016. Pengaruh *Hard Skill* dan *Soft Skill* Terhadap Kinerja Karyawan di Ukm Kain Tenun Sutra dan Kerajinan Sutra Provinsi Sulawesi Selatan. Jurnal Administrasi dan Bisnis. Vol 8. No 2.
- Alan Hidayat Setiawan dan Hotlan Siagian. 2017. Pengaruh *Hard Skill* Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Sentra Grosir Boneka Surabaya. AGORA. Vol. 5. No. 3.
- Aribowo dan Illah Sailah. 2008. Pengembangan *Soft Skills* Di Perguruan Tinggi. Jakarta: Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi.
- Arif Ramdhani. 2011. Penilaian Kinerja. PT Sarana Panca Karya Nusa.
- Arikunto S Suhardjono dan Supardi. 2010. Penelitian Tindakan Kelas. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Ana Rokhayati, dkk. 2017. Pengaruh *Soft Skill* dan Perencanaan Karir Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kualitas Pelatihan Sebagai Variabel Modertor Studi Pada *Hayashi Toys* Industri Cilegon. Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Tirtayasa Vol. 1. No 2, 2599-0837.
- Bateman, Thomas S, dan Snell, Scott A. 2014, Management, Alih Bahasa : Ratno Purnomo dan Willy Abdillah McGraw-Hill Education (Asia) dan Salemba Empat, Jakarta.
- Dalimunthe, Ritha F. 2017. *The effect Of Competence, Social Capital And The Spirit Of Entrepreneurship On Tenant Ukm Business Performance Of Business And Technology Incubator Center Cikal Usu*. The 1st Unimed International Conference on Economics and Business. Vol 8. No 2.
- Dessler, Gary. 2015, terjemahan Paramita Rahayu. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Salemba Empat.
- Dini Alfanny. 2018. Pengaruh Hard = Skill, Soft Skill dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi pada Karyawan Auto 2000 Medan. Jurnal Ekonomi dan Bisnis. Vol 5. No 4.
- Donni Juni Priansa. 2013. Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.
- Elfindri, dkk. 2015. *Soft Skills* untuk Pendidikan. Jakarta: Baduose Media.
- Edy Sutrisno. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenadamedia.
- Faizal Alam Islami dan Augusty Tae Ferdinand. 2012. Pengaruh *Hard Skill*, *Soft Skill* dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada Tenaga Kerja Penjualan PT. Bumiputera Wilayah Semarang. Jurnal Ekonomi dan Bisnis. Vol 3. No 4.
- Hamid Darmadi. 2013. Metode Penelitian Pendidikan dan Sosial. Bandung: Alfabeta.
- Hamidah, dkk. 2015. Pengaruh Inflasi, Suku Bunga, BI, Profitabilitas, dan Risiko Finansial Terhadap Nilai Perusahaan. Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia. Vol 6. No 1, 315-416.

- Hariyanto. 2016. Pengaruh *Soft Skills* dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan Sentra Produk *Handycraft* dan Boneka Wilayah Kabupaten Pasuruan. *Jurnal Administrasi dan Bisnis*. Vol 10. No 1, 1978-726X.
- Henry Simamora. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIEY.
- Iyo Mulyono. 2011. *Dari Karya Tulis Ilmiah Sampai dengan Soft Skills*. Bandung: YRAMA WIDYA.
- Juanim. 2018. *Modul Praktika Metode Penelitian Ekonomi dan Bisnis*. Bandung: Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Pasundan.
- Kojo, Christoffel, et al. 2018. *The Impact Of Hard Skill And Soft Skill On Employee Performance Of Perum Damri Manado*. *Jurnal EMBA*. Vol 6. No 2. 1008 – 1017.
- Malayu S P Hasibuan. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- M Abdullah. 2014. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta : Penerbit Aswaja Pressindo.
- Marihot Manullang. 2017. *The Effect of Soft Skills, Competence and Human Relations Skills on Employee Performance*. *Jurnal Administrasi dan Bisnis*. *Jurnal Administrasi dan Bisnis*. Vol 3. No 2.
- Marliana Budhiningtias Winanti. 2011. Pengaruh *Hard Skill* Terhadap Kinerja Karyawan Survei pada Ukm Sateja Payung Geulis. *Jurnal Majalah Ilmiah UNIKOM* Vol 7. No 2.
- Moeheriono. 2010. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Surabaya: Ghalia Indonesia.
- Opik Taopik Andriyadi. 2015. Pengaruh *Hard Skill* dan *Soft Skill* Terhadap Kinerja Karyawan pada Ukm Produk Tenun Donggala Wilayah Sulteng. Vol 3. No 2.
- Pratama Septian Abdi. 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional dan *Soft Skill* Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan pada Sentra Boneka Country Medan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. Vol 1. No 2.
- Rahayu Widayanti. 2012. Pengaruh *Hard Skill* dan *Soft Skill* Terhadap Kinerja Karyawan Studi pada Ukm Boneka Malang. *Jurnal Dinamika Dotcom*. Vol 3. No. 1.
- Robbins, Stephen P and Judge, terjemahan Benyamin Molan. 2008. *Perilaku Organisasi Buku 2*. Jakarta: Ufuk Timur.
- Sandrotto, Christine Winstinindah. 2016. *Soft Skill Competencies, Hard Skill Competencies, and Intention to Become Employee Performance Vocational Graduate*. *International Research Journal of Business Studies* vol. IX no. 02.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Suhardjono dkk. 2014. *Penelitian Tindakan Kelas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Suwatno dan Donni Juni Priansa. 2014. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, Penerbit Bandung: Bandung.
- Suyanto. 2013. *Menjadi Guru Profesional strategi meningkatkan kualifikasi dan kualitas guru di Era Global*. Jakarta: Erlangga.
- Thomas Sumarsan. 2013. *Perpajakan Indonesia (Vol,3)*. Jakarta: PT. Indeks.
- Yendras Siswo Rini. 2016. Pengaruh *Soft Skill* dan *Hard Skill* pada Kinerja Karyawan dengan Pelatihan Sebagai Variabel Mediasi Studi pada Karyawan di PT. Hilon Surakarta. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. Vol 2. No 4.
- <https://www.serbabandung.com/pabrikboneka-di-bandung/> Diakses pada 28 Februari 2019 pukul 11.50 WIB

<http://hardinan.blogspot.com/2012/02/pentingnya-hard-skill-dan-softskill.html/> Diakses pada 03 Maret 2019 pukul 12.04 WIB

<https://tempatwisatadibandung.info/kampung-boneka-bandung/> Diakses pada 10 Maret 2019 pukul 19.20 WIB

Repository.unpas.ac.id

Repository.upi.edu

Repository.widyatama.ac.id