

The Influence of Hard Skills and Soft Skills on the Performance of Bengkulu City Education Office Employees

Pengaruh Hard Skill dan Soft Skill Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Bengkulu

Meylan Pratama¹⁾; Suswati Nasution²⁾; Nurzam³⁾
^{1,2,3)} *Fakultas Ekonomi, Universitas Dehasen Bengkulu*
Email: meylanpratama157@gmail.com

ARTICLE HISTORY

Received [05 Juli 2022]

Revised [21 Agustus 2022]

Accepted [10 September 2022]

KEYWORDS

Hard Skills, Soft Skills,
Performance

This is an open access article
under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui apakah ada pengaruh hard skill dan soft skill terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Bengkulu. Survei ini adalah survei kuantitatif. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuesioner dengan 102 sampel orang responden pegawai yang telah menjadi ASN pada Dinas Pendidikan Kota Bengkulu. Hasil menunjukkan bahwa regresi linier berganda $Y = 19,309 + 0,295 (X1) + 0,360 (X2) + 1,053$, artinya variabel hard skill (X1) dan soft skill (X2) terjadi hubungan positif atau searah terhadap kinerja pegawai (Y) di Dinas Pendidikan Kota Bengkulu. Hasil uji t bahwa variabel hard skill (X1) menunjukkan thitung 3,779 > ttabel 1.984 dan sigfinikasi 0,000 < 0,05, maka hasil dari hipotesa Ha diterima dan Ho ditolak, berarti hard skill (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) di Dinas Pendidikan Kota Bengkulu, selanjutnya hasil uji t variabel soft skill (X2) menunjukkan nilai thitung 8,231 > ttabel 1.984 dan signifikansi 0,000 < 0,05, maka hasil dari hipotesa Ha diterima dan Ho ditolak, berarti soft skill (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) di Dinas Pendidikan Kota Bengkulu. Hasil uji F hitung lebih besar daripada nilai Ftabel yaitu 33,939 > 2,46, maka disimpulkan bahwa hipotesis diterima, artinya ada pengaruh simultan antara hard skill (X1), soft skill (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) di Dinas Pendidikan Kota Bengkulu. Hal ini terlihat pada tingkat signifikansi 0,000 < 0,05.

ABSTRACT

The purpose of this study is to determine the effect of hard skills and soft skills on employee performance at Education Department of Bengkulu City. This research is a quantitative research. The method used in this study is a questionnaire method, with a sample of 102 employees who have become ASN employees at Education Department of Bengkulu City. The results show that multiple linear regression $Y = 19.309 + 0.295 (X1) + 0.360 (X2) + 1.053$, meaning that the hard skills (X1) and soft skills (X2) variables have a positive or unidirectional relationship to employee performance (Y) at Education Department of Bengkulu City. The results of the t-test that the hard skill variable (X1) shows t count 3.779 > t table 1.984 and a significance of 0.000 < 0.05, then the results of the hypothesis Ha are accepted and Ho is rejected, meaning that hard skills (X1) have a positive and significant effect on employee performance (Y) at Education Department of Bengkulu City, then the results of the soft skills variable t test (X2) showed t count value of 8.231 > t table 1.984 and a significance of 0.000 < 0.05, then the results of the hypothesis Ha were accepted and Ho was rejected, meaning that soft skills (X2) had a positive effect and significantly to the performance of employees (Y) at Education Department of Bengkulu City. The result of the F count test is greater than F table, which is 33,939 > 2,46, it is concluded that the hypothesis is accepted, meaning that there is a simultaneous influence between hard skills (X1) and soft skills (X2) on employee performance (Y) at Education Department of Bengkulu City. This can be seen at a significance level of 0.000 < 0.05.

PENDAHULUAN

Kinerja instansi pemerintah sering menjadi sorotan rakyat, terutama sejak timbulnya iklim yang lebih demokratis dalam pemerintahan. Rakyat mulai mempertanyakan akan nilai yang mereka peroleh atas pelayanan yang dilakukan oleh instansi pemerintah. Walaupun telah banyak anggaran dihabiskan, nampaknya masyarakat belum puas atas kualitas pelayanan jasa maupun barang yang diberikan oleh instansi pemerintah, Stepanus (2014: 131).

Di era globalisasi ini terutama berkembangnya penggunaan teknologi yang sangat pesat mengakibatkan segala pekerjaan menjadi lebih mudah dan efisien. Ini dikarenakan penerapan dan pengelolaan akan sumber daya manusianya yang baik, sehingga menciptakan karya-karya baru. Realitanya kondisi saat ini SDM memiliki peran penting dalam suatu lembaga dan diprioritaskan pada aspek manajerial yang matang dalam pengelolaan organisasi. Manajemen sumber daya manusia memainkan peran yang menentukan kehidupan sebuah organisasi.

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu sumber yang terpenting dalam suatu negara bahkan organisasi. Kualitas SDM ikut menentukan kesuksesan dan pencapaian tujuan. Bicara mengenai SDM dalam organisasi dimana tuntunan pasar semakin beraneka ragam, sementara

organisasi berusaha memenuhi permintaan pasar dengan cara yang efektif dan efisien. Pengelola SDM selalu diupayakan setiap organisasi agar memberikan pelayanan terbaik pada konsumen lewat *profesionalisme* karyawan. Untuk itu, pentingnya perencanaan sumber daya manusia oleh organisasi untuk mengantisipasi kerugian jangka panjang sebagai akibat dari karyawan tidak siap menghadapi perubahan dan tuntutan dalam organisasi.

Keberhasilan suatu instansi/organisasi tidak saja ditentukan oleh modal dan fasilitas yang dimiliki, tetapi juga tersedianya sumber daya manusia yang handal. Setiap instansi/organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang sehat jasmani maupun rohani, memiliki mental yang baik, disiplin, semangat, kemampuan serta keahlian yang sesuai dengan tantangan dan kebutuhan dunia kerja Nitta, (2013:11).

Hard Skill merupakan kemampuan untuk menguasai ilmu pengetahuan teknologi dan keterampilan teknis dalam mengembangkan *Intelligence Quotient* (IQ) yang berhubungan dengan bidangnya. Pengetahuan teknis ini meliputi pengetahuan yang dibutuhkan untuk profesi tertentu dan pengembangannya sesuai dengan teknologi yang digunakan juga harus mampu mengatasi masalah yang terjadi dan mampu menganalisisnya. *Hard Skill* menggambarkan perilaku dan keterampilan yang dapat dilihat mata.

Secara garis besar *soft skill* digolongkan dalam dua kategori yaitu kemampuan seseorang dalam mengatur dirinya sendiri (*intrapersonal skill*) dan kemampuan seseorang dalam berhubungan dengan orang lain (*interpersonal skill*) yang termasuk dalam *interpersonal skill* adalah ketrampilan komunikasi, ketrampilan motivasi, ketrampilan kepemimpinan, ketrampilan presentasi, kesadaran politik, memanfaatkan keberagaman, orientasi pelayanan, empati, manajemen konflik dan kerjasama tim. Sedangkan *intrapersonal skill* terdiri dari transformasi karakter, transformasi keyakinan, manajemen perubahan, manajemen stress, manajemen waktu, proses berpikir kreatif, tujuan pengaturan dan tujuan hidup, percaya diri, penilaian sifat, diri dan preferensi, kesadaran emosional, kelayakan dan proaktif, Widiastuti (2014: 153). Menurut Robbins yang dialih bahasakan oleh Benyamin Molan (2014:45) mengemukakan bahwa *Soft Skill* sering juga disebut keterampilan lunak adalah keterampilan yang digunakan dalam hubungan dan bekerjasama dengan orang lain”.

LANDASAN TEORI

Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber Daya Manusia merupakan salah satu sumber daya yang terdapat dalam organisasi, meliputi semua orang yang melakukan aktivitas. Menurut Hasibuan, (2019:10) mengatakan manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Kinerja Pegawai

Kinerja instansi pemerintah sering menjadi sorotan rakyat, terutama sejak timbulnya iklim yang lebih demokratis dalam pemerintahan. Rakyat mulai mempertanyakan akan nilai yang mereka peroleh atas pelayanan yang dilakukan oleh instansi pemerintah. Walaupun telah banyak anggaran dihabiskan, nampaknya masyarakat belum puas atas kualitas pelayanan jasa maupun barang yang diberikan oleh instansi pemerintah, Stepanus, (2014:131).

Kinerja menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) adalah sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan atau kemampuan kerja tentang peralatan.

Hard Skill

Hard skill merupakan pengetahuan dan keterampilan secara teknis yang dimiliki individu Ismail, (2012:27). Setiap pekerjaan dibutuhkan *Hard skill* tertentu agar pekerjaan yang dibebankan dapat dijalankan dan mencapai tujuan organisasi atau perusahaan dengan baik. Sedangkan menurut Utomo (2015:12) *hard skill* menggambarkan perilaku dan keterampilan yang dapat dilihat mata. Banyak organisasi menetapkan kriteria *hard skill* sebagai ukuran kemampuan atau gambaran dari kualitas karyawan yang dimiliki organisasi pada konsumennya.

Indikator *hard skill* menurut Nurhidayanti (2014:26) adalah sebagai berikut:

1. Ilmu pengetahuan, yaitu seluruh usaha sadar untuk menyelidiki, menemukan, dan meningkatkan pemahaman manusia dari berbagai segi kenyataan dalam alam manusia. Segi-segi ini dibatasi agar dihasilkan rumusan-rumusan yang pasti.
2. Ilmu Teknologi, adalah suatu produk, informasi dan praktek-praktek baru yang belum banyak diketahui, diterima dan digunakan atau diterapkan oleh sebagian pekerja di perusahaan atau dalam suatu lokasi tertentu dalam rangka mendorong terjadinya perubahan individu atau seluruh masyarakat yang bersangkutan.

3. Keterampilan teknis adalah kemampuan untuk menggunakan pengetahuan, metode atau teknik-teknik tertentu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kemampuan teknis adalah pemahaman dan penguasaan dalam melaksanakan tugas tertentu keterampilan ini mencakup penguasaan metode, teknik, dan peralatan yang digunakan dalam fungsi-fungsi tertentu seperti rekayasa, manufaktur dan keuangan. Keterampilan ini mencakup pengetahuan khusus, kemampuan analisis, serta kompetensi penggunaan alat dan teknik untuk menyelesaikan masalah dalam disiplin.

Soft Skill

Soft skill penting untuk dikuasai karena diperlukan oleh seseorang untuk mengembangkan dirinya dalam melakukan pekerjaan Hamida, (2012: 144). Menurut Susanto, (2012:29), 80% kesuksesan manusia ditentukan oleh bagaimana cara ia membawa diri atau mengelola emosinya di tempat kerja. Dari sisi organisasional. Secara garis besar *soft skill* digolongkan dalam dua kategori yaitu kemampuan seseorang dalam mengatur dirinya sendiri (*intrapersonal skill*) dan kemampuan seseorang dalam berhubungan dengan orang lain (*interpersonal skill*) yang termasuk dalam interpersonal skill adalah ketrampilan komunikasi, ketrampilan motivasi, ketrampilan kepemimpinan, ketrampilan presentasi, kesadaran politik, memanfaatkan keberagaman, orientasi pelayanan, empati, manajemen konflik dan Kerjasama tim. Sedangkan *intrapersoal skill* terdiri dari transformasi karakter, transformasi keyakinan, manajemen perubahan, manajemen stress, manajemen waktu, proses berpikir kreatif, tujuan pengaturan dan tujuan hidup, percaya diri, penilaian sifat, diri dan preferensi, kesadaran emosional, kelayakan dan proaktif, Widiastuti (2014:153).

Dimensi dan indikator *Soft Skill* menurut Robbins yang dialih bahasakan oleh Benyamin Molan (2014:48) sebagai berikut:

1. Kesadaran diri, Indikatornya adalah bertanggung jawab atas pekerjaan yang telah diberikan.
2. Manajemen diri, Indikatornya adalah memiliki rasa percaya diri dalam menyelesaikan masalah.
3. Motivasi diri, Indikatornya adalah kemampuan dalam mengambil resiko dan mengatur diri sendiri.
4. Empati, Indikatornya adalah kemampuan dalam merangkul sinergi yang baik antar karyawan.
5. Keterampilan social, Indikatornya adalah berbagi pengetahuan dalam dunia kerja dengan orang lain.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda, koefisien determinasi dan uji hipotesis. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu *Hard Skill* (X_1), *Soft Skill* (X_2), terhadap variabel terikatnya yaitu Kinerja Pegawai (Y). Persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana :

- Y = Kinerja
- X_1 = *Hard Skill*
- X_2 = *Soft Skill*
- a = Nilai konstanta
- e = *error*

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda, koefisien determinasi dan uji hipotesis dengan uji t dan uji f dengan menggunakan bantuan program SPSS (*statistical package for social science*), hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel. 1 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	19,309	1,053		18,344	,000
<i>Hard skill</i>	,295	,078	,322	3,779	,000
<i>Soft skill</i>	,360	,044	,702	8,231	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil Olah Data, 2022.

Dari tabel di atas, dapat dibuat persamaan regresinya yang didapatkan adalah.

$$Y = 19,309 + 0,295 (X_1) + 0,360 (X_2) + 1,053$$

Berdasarkan persamaan regresi di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Nilai konstanta regresi sebesar 19,309 artinya jika tidak ada variabel *hard skill* (X_1), sebesar 0 (tidak ada) dan nilai variabel *soft skill* (X_2) sebesar 0 (tidak ada), maka kinerja pegawai (Y) mengalami peningkatan sebesar 19,309.
- Koefisien regresi sebesar 0,295 artinya jika variabel *hard skill* (X_1), dan *soft skill* (X_2) nilainya 0 (tidak ada nilai), maka kinerja pegawai (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,295 Koefisien bernilai positif, artinya terjadi hubungan positif atau searah antara *hard skill* (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y) di Dinas Pendidikan Kota Bengkulu.
- Koefisien regresi sebesar 0,360 artinya jika variabel *hard skill* (X_1), dan *soft skill* (X_2) nilainya nol, maka kinerja pegawai (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,360. Koefisien bernilai positif, artinya terjadi hubungan positif atau searah antara *soft skill* (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) di Dinas Pendidikan Kota Bengkulu.

Hasil uji determinasi didalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini;

Tabel 2 Hasil Uji Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,638 ^a	,407	,395	1,157

a. Predictors: (Constant), *hard skill*, *soft skill*

Sumber: Hasil Olah Data, 2022.

Berdasarkan tabel diatas diperoleh angka R^2 (*R Square*) sebesar 0,407 atau (40.7%). Hal ini menunjukkan bahwa prosentase sumbangan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen sebesar 40.7% atau variasi variabel independen yang digunakan dalam model ini mampu menjelaskan sebesar 40.7% variasi variabel dependen. Sedangkan sisanya sebesar 59.3% dari (100%-40.7%) dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini

Hasil uji t atau uji persial ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel.3 Hasil Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	eta		
1	(Constant)	19,309	1,053		18,344	,000
	<i>Hard skill</i>	,295	,078	,322	3,779	,000
	<i>Soft skill</i>	,360	,044	,702	8,231	,000

a. Dependent Variabel: kinerja pegawai

Sumber: Hasil Olah Data, 2022.

Dari tabel di atas, maka hasil uji t adalah sebagai berikut:

- Hasil uji *hard skill* (X_1) menunjukan t_{hitung} 3,779 > t_{tabel} 1.984 dan sigfinikasi 0,000 < 0,05, maka hasil dari hipotesa H_a diterima dan H_o ditolak, berarti *hard skill* (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) di Dinas Pendidikan Kota Bengkulu.
- Hasil uji *soft skill* (X_2) menunjukan nilai t_{hitung} 8,231 > t_{tabel} 1.984 dan signifikasi 0,000 < 0,05, maka hasil dari hipotesa H_a diterima dan H_o ditolak, berarti *soft skill* (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) di Dinas Pendidikan Kota Bengkulu.

Hasil uji koefisien signifikansi simultan (uji statistik F) dapat dilihat pada tabel *Coefficients*^a ANOVA^b dibawah ini:

Tabel.4 Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	90,858	2	45,429	33,939	,000 ^b
Residual	132,515	99	1,339		
Total	223,373	101			

a. Dependent Variable: kinerja pegawai

b. Predictors: (Constant), *hard skill* (X₁), *soft skill* (X₂)

Sumber: Hasil Olah Data, 2022.

Berdasarkan perbandingan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} maka nilai F_{hitung} lebih besar daripada nilai F_{tabel} yaitu $33,939 > 2,46$, maka disimpulkan bahwa hipotesis diterima, artinya ada pengaruh simultan antara *hard skill* (X₁), *soft skill* (X₂) terhadap kinerja pegawai (Y) di Dinas Pendidikan Kota Bengkulu. Hal ini terlihat pada tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$.

Dari Hasil Pengaruh *Hard Skill* dan *Soft Skill* Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Kota Bengkulu adalah sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel *hard skill* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) di Dinas Pendidikan Kota Bengkulu. Hal ini berarti hipotesis diterima. Artinya semakin banyak pengetahuan dan keterampilan teknis yang dimiliki, maka ukuran kemampuan atau gambaran kerja yang dimiliki, mempunyai kualitas kerja yang berkompeten. Menurut Ismail, (2012:27) bahwa *hard skill* merupakan pengetahuan dan keterampilan secara teknis yang dimiliki individu. Dengan demikian, *hard skill* sering disebut kompetensi intelektual atau kemampuan intelektual, dan melibatkan berbagai aktivitas mental berpikir, menalar, serta memecahkan sebuah masalah.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel *soft skill* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) di Dinas Pendidikan Kota Bengkulu. Hal ini berarti hipotesis diterima. Artinya bahwa seseorang dengan penguasaan *soft skill* yang baik akan mencerminkan kemampuan yang melebihi dari kapasitas sebagai tenaga kerja. Menurut Susanto, (2012:29), bahwa 80% kesuksesan manusia ditentukan oleh bagaimana cara ia membawa diri atau mengelola emosinya di tempat kerja. Dengan demikian, *soft skill* penting untuk dikuasai, karena diperlukan oleh seseorang untuk mengembangkan dirinya dalam melakukan pekerjaan. Hasil ini juga didukung oleh penelitian sebelumnya oleh Wahyuni (2016) dan Fransisca Bestari Rusady (2016) serta Gempita Amellia Juniarti (2021) bahwa *hard skill* dan *soft skill* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Bengkulu.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel *hard skill* dan *soft skill* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) di Dinas Pendidikan Kota Bengkulu. Hal ini berarti hipotesis diterima. Hal ini berarti hipotesa terbukti antara variabel *hard skill* dan *soft skill* secara bersama-sama atau simultan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y) di Dinas Pendidikan Kota Bengkulu. Dalam hal ini, *hard skill* menekankan pada aspek kognitif dan keterampilan khusus sesuai dengan disiplin ilmu tertentu, begitu juga dengan *soft skill*. Hasil ini juga didukung oleh penelitian sebelumnya oleh Gempita Amellia Juniarti (2021) bahwa kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai, dan Fransisca Bestari Rusady (2016) bahwa secara simultan *hard skill* dan *soft skill* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, maka hipotesis di dalam penelitian ini semuanya dapat diterima.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan terhadap pengaruh *hard skill* dan *soft skill* terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Bengkulu, yang telah dijabarkan sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulannya sebagai berikut :

1. Ada pengaruh positif dan signifikan antara *hard skill* terhadap kinerja pegawai (Y) di Dinas Pendidikan Kota Bengkulu. Artinya bahwa semakin banyak pengetahuan dan keterampilan teknis yang dimiliki, maka ukuran kemampuan atau gambaran kerja yang dimiliki, mempunyai kualitas kerja yang berkompeten.
2. Ada pengaruh positif dan signifikan antara *soft skill* terhadap kinerja pegawai (Y) di Dinas Pendidikan Kota Bengkulu. Artinya bahwa seseorang dengan penguasaan *soft skill* yang baik akan mencerminkan kemampuan yang melebihi dari kapasitas sebagai tenaga kerja.

3. Ada pengaruh simultan antara *hard skill* dan *soft skill* terhadap kinerja pegawai (Y) di Dinas Pendidikan Kota Bengkulu. Artinya bahwa *hard skill* menekankan pada aspek kognitif dan keterampilan khusus sesuai dengan disiplin ilmu tertentu, begitu juga dengan *soft skill*.

Saran

1. Peningkatan *hard skill* pada Dinas Pendidikan Kota Bengkulu terhadap perilaku dan keterampilan yang berhubungan dengan teknis pekerjaan yang dilakukan, sebaiknya jangan dibebankan kepada seseorang saja, dan harus dilakukan secara kolektif atau menyeluruh.
2. *Soft skill* pada Dinas Pendidikan Kota Bengkulu dalam meningkatkan kecerdasan emosional, perlu adanya kesadaran diri, manajemen diri, motivasi diri, empati dan keterampilan sosial yang kuat dalam melakukan pekerjaan.
3. Untuk peneliti selanjutnya, agar dapat menambahkan variabel lain, selain dari variabel *hard skill* dan *soft skill*, seperti motivasi, gaya kepemimpinan dan lain sebagainya.

DAFTAR PUSTAKA

- Benyamin Molan. 2014. *Perilaku Organisasi Buku 2*. Jakarta : Ufuk Timur.
- Hamida. 2012. "Peningkatan *Soft Skill* Tanggung Jawab dan Disiplin Terintegrasi Melalui Pembelajaran Praktik Patiseri". *Jurnal Pendidikan Karakter*, Universitas Negeri Yogyakarta Vol.1 No.2, Juni 2012.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2019. *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Ismail, Solihin, 2012. *Manajemen Strategik*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Nitta. 2013. "Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada Balai Pelatihan Teknis Pertanian Kalasey". *Jurnal EMBA Fakultas Ekonomi*, Universitas Sam Ratulangi Manado. ISSN 2303-1174 Vol.1 No.3 Juni 2013.
- Nurhidayanti (2014:26) Nurhidayanti. 2014.. Retrieved from *Pengauh Hard skill dan Soft skill terhadap kinerja Pegawai di SMP Negeri 3 Camba Kab.Maros*: <https://digilibadmin.unismuh.ac.id>.
- Stepanus, Antoni, Y.C., Ferdinand, dan Stepanus. 2014. "Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai melalui Keputusan Kerja (Studi pada Universitas Palangka Raya)". *Jurnal Sains Manajemen Vol III No.2* ISSN 2302-1411.
- Susanto, Ahmad. 2012. *Perkembangan Anak Usia Dini*. Jakarta:Kencana
- Utomo, O. S. 2015. "Pengaruh Ekstrak Serai Wangi (*Cymbopogon nardus* L. rendle) sebagai Antifungi terhadap Pertumbuhan *Candida albicans* in vitro". *Skripsi*. Surakarta: Fakultas Kedokteran Universitas Sebelas Maret.
- Widiastuti, N. I., & Susanto, R. 2014. "Kajian sistem monitoring dokumen akreditasi teknik informatika unikom. majalah ilmiah UNIKOM", 12(2).