



**PENGARUH *SOFT SKILL* DAN *HARD SKILL* TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PADA PT. JFE STEEL
GALVANIZING INDONESIA**

SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi persyaratan
Memperoleh gelar Sarjana Administrasi Bisnis

Oleh :

MACHDA NAMORA AGLAONEMA

NPM 219.01.09.2.162



UNIVESITAS ISLAM MALANG

FAKULTAS ILMU ADMINISTRASI

PROGRAM STUDI ADMINISTRASI BISNIS

MALANG

2023

RINGKASAN

Machda Namora Aglaonema, 2023, **Pengaruh *Soft Skill* dan *Hard Skill* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. JFE Steel Galvanizing Indonesia**, Dosen Pembimbing I : Daris Zunaida, S.AB., M.AB, Dosen Pembimbing II : Eny Widayawati., S.AB. M.AB.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh *Soft Skill* dan *Hard Skill* Terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Sumber data yang digunakan yaitu data primer yaitu dengan menyebarkan kuesioner. Populasi dalam penelitian ini merupakan karyawan departemen *manufacturing* PT. JFE Steel Galvanizing Indonesia. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini yaitu sampling jenuh dengan jumlah 95 responden.

Penelitian ini memberikan hasil bahwa secara parsial variabel *soft skill* berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan taraf signifikansi ($0,299 > 0,05$) dan nilai thitung $< t_{tabel}$ ($1,044 < 1,986$). Kemudian variabel *hard skill* secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan taraf signifikansi ($0,000 < 0,05$) dan juga thitung $> t_{tabel}$ ($16,422 > 1,986$). Berdasarkan hasil uji simultan menunjukkan bahwa variabel *soft skill* dan *hard skill* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan taraf signifikansi ($0,000 < 0,05$) dan nilai Fhitung $> F_{tabel}$ ($186,578 > 3,097$).

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

SUMMARY

Machda Namora Aglaonema, 2023, The Effect of Employee Soft Skill and Hard Skill on Employee Performance at PT. JFE Steel Galvanizing Indonesia, Advisor I: Daris Zunaida, S.AB., M.AB, Advisor II: Eny Widayawati., S.AB. M. AB.

This research aims to determine the effect of Soft Skill and Hard Skill on Employee Performance. This research uses quantitative methods. The data source used is primary data, namely by distributing questionnaires. The population in this research were employees of the manufacturing department of PT. JFE Steel Galvanizing Indonesia. The sampling method in this research is saturated sampling with a total of 95 respondents.

This research provides results that partially the soft skill variable has an effect but is not significant on employee performance. This is proven by the significance level ($0.299 > 0.05$) and the $t_{count} < t_{table}$ ($1.044 < 1.986$). Then the hard skill variable partially influences employee performance. This is proven by the significance level ($0.000 < 0.05$) and also $t_{count} > t_{table}$ ($16.422 > 1.986$). Based on the results of the simultaneous test, it shows that the soft skill and hard skill variables have a significant effect on employee performance. This is proven by the significance level ($0.000 < 0.05$) and the value of $F_{count} > F_{table}$ ($186.578 > 3.097$).

Keywords: Soft Skills, Hard Skills, Employee Performance

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, yang telah memlimpahkan rahmat dan hidayahnya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Pelatihan Soft Skill dan Hard Skill Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan PT. JFE Steel Galvanizing Indonesia”.

Skripsi ini merupakan tugas akhir yang diajukan untuk memenuhi syarat dalam memperoleh gelar sarjana Ilmu Administrasi Bisnis Pada Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Islam Malang.

Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada yang terhormat:

1. Bapak Prof. Dr. H. Maskuri, M.Si selaku Rektor Universitas Islam Malang.
2. Ibu Dr. Rini Rahayu Kurniati, M.Si selaku dekan Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Islam Malang.
3. Ibu Khoiriyah Trianti, S.E., M.S.A selaku Ketua Program Studi S1 Administrasi Bisnis Universitas Islam Malang.
4. Ibu Daris Zunaida, S.AB., M.AB selaku Dosen Pembimbing I dan Ibu Eny Widayawati, S.AB., M.AB selaku Dosen Pembimbing II yang telah mengorbankan waktu, tenaga dan pikiran untuk membimbing serta memberi masukan ilmu dan pengarahan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Bapak Dadang Krisdianto, S.Sos., M.Si selaku dosen penguji yang telah memberikan kritik dan saran untu skripsi ini agar lebih baik.
6. Seluruh Dosen Program Studi Administrasi Bisnis Universitas Islam Malang atas segala ilmu dan dedikasinya selama perkuliahan dan seluruh Staff Pegawai Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Islam Malang yang telah membantu penulis baik selama masa perkuliahan maupun dalam penyelesaian skripsi ini.

7. Pimpinan PT. JFE Steel Galvanizing Indonesia, Staff HRGA (Human Resource and General Affair) selaku karyawan yang sudah banyak membantu penulis dari awal hingga dapat terselesaikannya skripsi ini.
 8. Kedua Orangtua, kedua kakak saya tersayang yang selalu memberi dukungan, nasihat, serta doa yang tidak pernah putus sehingga membuat penulis tidak putus asa dalam menyelesaikan skripsi ini.
 9. Kepada pemilik NPM 22101015034 terima kasih telah kebersamai penulis dihari-hari yang tidak mudah selama proses penyelesaian skripsi ini, terimakasih telah memberi semangat serta dukungan tiada henti, dan terima kasih telah menjadi bagian perjalanan penulis hingga saat ini (dan nanti).
 10. Teman baik penulis Bella, Neti, Faradisa, Eka serta Haya terimakasih atas dukungan, suka duka, kerja sama, bantuan serta berbagi ilmu dalam pengerjaan skripsi ini.
 11. Teman-teman Administrasi Bisnis Angkatan 2019 Universitas Islam Malang yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu, terimakasih atas bantuannya.
- Saya berharap Skripsi ini dengan segala kekurangan yang meliputinya, dapat bermanfaat bagi kita semua.

Malang, 13 Desember 2023

Machda Namora Aglaonema

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan unsur terpenting dan menjadi aset berharga dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Keberhasilan dan kesuksesan sebuah organisasi atau perusahaan tergantung dengan kualitas SDM yang dimiliki organisasi atau perusahaan tersebut. Kualitas SDM digunakan perusahaan untuk mencapai target yang ditentukan perusahaan dengan memenuhi tuntutan permintaan pasar. Di era 5.0 perusahaan dituntut untuk bisa mengelola SDM agar memiliki SDM yang kompeten. Kompetensi yang dimaksud disini yaitu terkait dengan kemampuan *soft skill* dan *hard skill* sesuai dengan *job desc* dan kompetensi jabatan. Karena dimasa yang akan datang akan semakin dibutuhkan sumber daya manusia yang handal dalam memecahkan atau mengatasi persoalan-persoalan dan tantangan-tantangan yang semakin kompleks. Jadi seiring berkembangnya zaman dan teknologi yang terjadi dalam dunia kerja dibutuhkan kompetensi *soft skill* dan *hard skill* untuk meningkatkan kinerja karyawan yang akan berdampak pada tercapainya tujuan organisasi atau perusahaan.

Upaya dalam peningkatan kinerja karyawan menjadi persoalan penting ketika tuntutan persaingan kompetensi perusahaan semakin tinggi. Untuk itu perlu adanya perencanaan terarah dan berkesinambungan demi mencapai peningkatan kemampuan profesional karyawan suatu organisasi atau perusahaan dengan mengadakan atau menyediakan pelatihan bagi karyawan. Tujuan dari peningkatan kompetensi ini juga untuk meningkatkan produktivitas karyawan karena program

pelatihan secara tidak langsung berperan penting dalam pengembangan atau peningkatan kinerja karyawan. Kegiatan pelatihan ini merupakan cara suatu organisasi atau perusahaan memenuhi kebutuhan karyawannya dalam meningkatkan kemampuan dan keterampilan sesuai bidang tugasnya masing-masing karena pelatihan ini juga menjadi investasi bagi karyawan agar dapat tetap mengembangkan kemampuan yang dimilikinya dengan kegiatan pelatihan yang berupa pelatihan *soft skill* dan pelatihan *hard skill*.

Kebutuhan *soft skill* dijelaskan dalam buku berjudul *Pengembangan Soft Skill* oleh Widarto (2011) menjelaskan bahwa pengembangan dari konsep yang selama ini dikenal dengan istilah kecerdasan emosional dan kecerdasan sosial. *Soft skill* juga sering diartikan sebagai kemampuan diluar kemampuan teknis dan akademis. *Soft skill* lebih mengarah kepada keterampilan psikologis maka dampak yang diakibatkan lebih tidak kasat mata namun tetap bisa dirasakan dengan contoh antara lain : kemampuan beradaptasi, komunikasi, kedisiplinan, pemahaman tentang budaya kerja dan budaya perusahaan. Kemampuan *soft skill* ini dapat membuat kita menciptakan suasana kerja yang nyaman bersama dengan rekan tim dikantor atau disuatu organisasi karena mudah berinteraksi secara positif dengan orang lain, sehingga dengan adanya kenyamanan dilingkungan kerja akan membuat karyawan bekerja maksimal yang akan berdampak pada meningkatnya kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan oleh penelitian Putro dan Yuliadi (2022) dan Mujayana (2020) yang memberikan hasil bahwa *soft skill* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Namun berbeda dengan hasil penelitian Budiningsih dan Dinarjo (2020), yang memberikan hasil bahwa *soft skill* secara parsial tidak

memberikan pengaruh nyata terhadap pencapaian kinerja karyawan proyek infrastruktur.

Kebutuhan untuk peningkatan kinerja karyawan tidak hanya *soft skill* tetapi juga *hard skill*. *Hard Skill* menurut Arikunto, dkk (2014:49) 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. Sedangkan jika dilihat dari acuan pengukuran *hard skill* yaitu dengan pengetahuan dan kemampuan teknis untuk meningkatkan keterampilan dalam memecahkan masalah yang dilihat dari bukti-bukti nyata seperti sertifikasi, dan penghargaan. Karyawan yang memiliki kemampuan *hard skill* dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan maksimal karena sudah dibuktikan secara nyata bahwa karyawan tersebut memiliki keahlian dalam bidangnya. Keahlian yang dimiliki ini berdasarkan pelatihan yang sudah diikuti dan sudah diuji oleh lembaga yang berwenang. Sehingga dengan memiliki keahlian *hardskill* maka karyawan akan bisa menghasilkan kinerja yang lebih baik. Hal ini dibuktikan oleh hasil penelitian Putro dan Yuliadi (2022) dan Mujayana (2020) yang memberikan hasil bahwa *hard skill* berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Soft Skill dan *Hard Skill* dapat ditingkatkan melalui pelatihan dan pengembangan. Menurut Wayne (2008), pelatihan adalah aktivitas-aktivitas yang

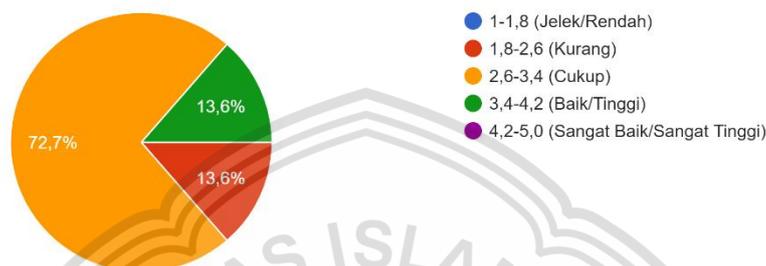
dirancang untuk memberi para pembelajar pengetahuan dan ketrampilan yang dibutuhkan untuk para pekerja saat ini. Sedangkan pengembangan mengacu pada aktivitas-aktivitas yang diarahkan untuk meningkatkan kompetensi selama periode waktu lebih panjang yang melampaui jabatan saat ini guna mengantisipasi kebutuhan masa depan organisasi yang terus berkembang dan berubah.

Pelatihan *soft skill* dan *hard skill* sudah menjadi kebutuhan bagi perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Begitu pula pada PT. JFE Steel Galvanizing Indonesia. PT. JFE Steel Galvanizing Indonesia (JSGI) ini merupakan anak perusahaan JFE Steel Corporation, yang memiliki teknologi pembuat baja tercanggih di dunia, yang juga merupakan pabrik baja nomor dua di Jepang. JSGI baru saja didirikan sebagai perusahaan pertama di Indonesia yang dapat membuat baja galvanis berkualitas tinggi untuk mobil. Berlokasikan di Kawasan Industri MM2100, Cikarang, Kabupaten Bekasi.

Berdasarkan hasil wawancara dengan bagian HRGA (Human Resource and General Affair) PT. JFE Steel Galvanizing Indonesia, diketahui bahwa rata-rata karyawan masih memiliki masalah antara lain, yang terkait dengan *hard skill* yaitu kurang memahami tentang teknologi, sehingga membutuhkan peningkatan kompetensi *hard skill* seperti *training total productive maintenance*, sedangkan yang terkait dengan *soft skill* yaitu adanya gap kompetensi terkait dengan komunikasi sehingga dibutuhkan *training horensa* untuk meningkatkan kemampuan kinerjanya. Kemudian *PIC Training* mulai lebih memperhatikan *job description*, *skill matrix* dan *training need analysis* per jabatan dan per departemen, sehingga muncul kebutuhan pelatihan *soft skill* dan *hard skill* untuk

departemen *manufacture*. Gambar 1 menunjukkan hasil nilai rata-rata evaluasi *training soft skill* karyawan manufacturing, sedangkan gambar 2 menunjukkan hasil evaluasi *training hard skill* karyawan departemen manufacturing.

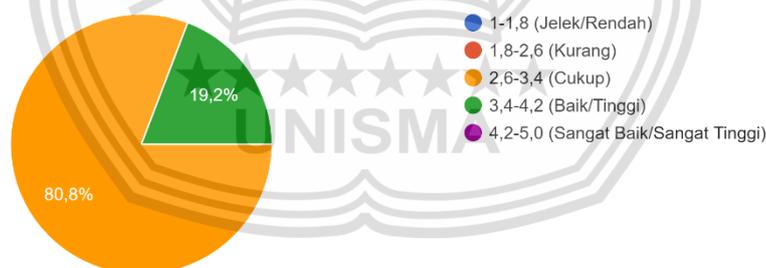
Nilai rata-rata Soft Skill
22 jawaban



Gambar 1 Nilai Rata-Rata Hasil Evaluasi *Training Soft Skill*

Sumber : Data diolah, 2023

Nilai rata-rata Hard Skill
26 jawaban



Gambar 2 Nilai Rata-Rata Hasil Evaluasi *Training Hard Skill*

Sumber : Data diolah, 2023

Berdasarkan gambaran dari latar belakang penelitian dan masih terdapatnya perbedaan penelitian terdahulu, maka peneliti tertarik melakukan penelitian

dengan judul “Pengaruh *Soft Skill* dan *Hard Skill* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. JFE Steel Galvanizing Indonesia”.

B. Rumusan Masalah

1. Apakah pelatihan *soft skill* berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. JFE Steel Galvanizing Indonesia?
2. Apakah pelatihan *hard skill* berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. JFE Steel Galvanizing Indonesia?
3. Apakah pelatihan *soft skill* dan *hard skill* berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. JFE Steel Galvanizing Indonesia?

C. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan perumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Mengetahui pengaruh pelatihan *soft skill* secara parsial terhadap kinerja karyawan.
2. Mengetahui pengaruh pelatihan *hard skill* secara parsial terhadap kinerja karyawan.
3. Mengetahui pengaruh pelatihan *soft skill* dan *hard skill* secara simultan terhadap kinerja karyawan.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini diharapkan untuk memperoleh pengetahuan dan ilmu baru. Diharapkan dapat memberi pembuktian atau pengujian tentang kebenaran

dari pengetahuan yang sudah ada, serta dapat menjadi pengembangan keilmuan yang sudah ada.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat bagi :

a. Bagi Praktisi

Manfaat penelitian ini bagi praktisi yaitu agar dapat digunakan sebagai masukan dan saran bagi perusahaan dengan harapan dapat terus mengembangkan peningkatan kinerja karyawan guna mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan target yang akan dicapai.

b. Bagi Institusi

Manfaat penelitian ini bagi institusi yaitu diharapkan dapat berguna dalam menanamkan minat dan motivasi dan sikap dari mahasiswa sehingga dapat meningkatkan prestasi belajar mahasiswa. Serta diharapkan dapat berguna bagi mahasiswa lain untuk menjadi acuan referensi peningkatan kinerja karyawan untuk penelitian diperusahaan lainnya.

E. Sistematika Pembahasan

Pembahasan hasil akan di sistematik kan menjadi lima bab yang saling berkaitan antara satu dengan yang lainnya, sebelum memasuki bab pertama terdapat sampul, halaman motto, lembar persetujuan skripsi, lembar pengesahan majelis penguji, halaman pernyataan orisinalitas, ringkasan summary, kata pengantar, daftar isi, daftar tabel, daftar gambar, dan daftar lampiran. Kemudian dilanjutkan dengan beberapa bab yang diuraikan sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab satu pendahuluan berisi latar belakang yang menjelaskan tentang fakta dari permasalahan atau fenomena yang akan diteliti serta alasan melakukan penelitian tersebut. selain itu terdapat rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan di sistematika pembahasan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab dua tinjauan pustaka berisi review mengenai penelitian terdahulu yang memiliki topik yang akan berkaitan atau hampir sama dengan penelitian ini. Selain itu tinjauan pustaka juga berisi teori-teori yang relevan dengan topik pada penelitian ini yang dikutip langsung dari buku, jurnal penelitian, kemudian hubungan antar variabel dan rumusan hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab tiga metode penelitian berisi tentang jenis penelitian, lokasi penelitian, variabel dan pengukuran, populasi, sampel, indikator, definisi, operasional variabel, teknik pengumpulan data, teknik analisis data.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab empat hasil penelitian dan pembahasan berisi tentang gambaran umum obyek penelitian, gambaran umum responden dan penyajian data, analisis data dan interpretasi serta pembahasan.

BAB V : PENUTUP

Bab lima penutup berisi tentang kesimpulan dan saran.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Memiliki Sumber Daya Manusia (SDM) dengan kompetensi *soft skill* dan *hard skill* yang sesuai dengan *job desc* dan kompetensi jabatannya adalah *asset* berharga bagi suatu perusahaan. Kualitas kompetensi tersebut juga perlu adanya peningkatan dengan diadakan atau disediakan fasilitas pelatihan, karena pelatihan sendiri sudah menjadi kebutuhan bagi perusahaan sehingga mampu memberikan dampak untuk kinerja karyawan sehingga mampu mencapai target-target perusahaan. Berdasarkan analisis yang dilakukan pada penelitian ini memberikan hasil sebagai berikut :

- 1) Berdasarkan hasil penelitian secara parsial variabel *soft skill* (X1) tidak memberikan pengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y), karena karyawan departemen manufacturing atau bagian produksi lebih mengandalkan atau didominasi dengan *technic skill* yang berkaitan dengan pengoprasian mesin-mesin produksi, peralatan produksi
- 2) Berdasarkan hasil penelitian secara parsial variabel *hard skill* (X2) memberikan pengaruh secara signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y), karena departemen manufacturing atau bagian produksi sangat dibutuhkan kemampuan *hard skill* dengan akurasi yang tinggi.
- 3) Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa hasil uji F variabel *soft skill* (X1) dan variabel *hard skill* (X2) memberikan pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

B. Saran

Berdasarkan hasil peneliti, pembahasan dan kesimpulan di atas, penulis memberikan saran dengan tujuan dapat berguna untuk kemajuan PT. JFE Steel Galvanizing Indonesia, sebagai berikut :

- 1) Lebih meningkatkan kualitas pelatihan *soft skill* yang berhubungan dengan kemampuan karyawan untuk memproyeksikan ha-hal yang perlu dicapai, misalnya dengan materi pelatihan untuk meningkatkan kepercayaan diri untuk menetapkan tujuan sesuai dengan target yang ada dan mampu memproyeksikan hal-hal tersebut hingga tercapai. Hal ini bertujuan agar kemampuan kompetensi *soft skill* meningkat dan mampu memberikan dampak terhadap kinerja karyawan.
- 2) Meningkatkan kualitas pelatihan *hard skill* yang berhubungan dengan ilmu pengetahuan dan wawasan karyawan, dengan harapan hal ini mampu meningkatkan kemampuan *hard skill* karyawan dan mampu memberikan dampak terhadap kinerja karyawan.
- 3) Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan mampu memperluas penelitian sehingga mampu melakukan penelitian dengan faktor-faktor yang lebih lengkap mengenai pengaruh untuk kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi., Suhardjono, & Supardi. (2014). Penelitian Tindakan Kelas. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Astutik, Wahyu., & Sulhan, M. (2022). Pelatihan Kerja, Soft Skill dan Hard Skill Mendorong Peningkatan Kinerja Karyawan. JMK (Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan), (Vol) 7 : (No) 2.
- Aji, 2013. Aji, S.N. (2013). “Kemampuan Soft Skill Guru Pendidikan Jasmani Olahraga Dan Kesehatan SMA Negeri Se-Kabupaten Purworejo”. Fakultas Ilmu7 Keolahragaan, Universitas Negeri Yogyakarta.
- Baldauf, Artur., Cravens, David W. and Nigel F. Piercy (2001). Examining Business Strategy, Sales Management, and Salesperson Antecedents of Sales Organization Effectiveness. Journal of Personal Selling and Sales Management, (Vol) 21 : (No)2.
- Budiningsih, Iffah., & Dinarjo, Tjiptogoro Soehari dan Marlison. (2020). Hard Skill Versus Soft Skill Dalam Pencapaian Kinerja Karyawan Proyek Infrastruktur Mass Rapid Transit (MRT) JAKARTA. (Vol) 9 : (No) 2.
- Chandra, Teddy., & Priyono, (2015). The Influence of Leadership Styles, Work Environment and Job Satisfaction of Employee Performance—Studies in the School of SMPN 10 Surabaya. International Education Studies, 9(1), 131– 140.
- Ghozali, Imam. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Hasibuan, Malayu Sp. (2017). Manajemen SDM. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tigabelas. Jakarta : Bumi Aksara.
- Islami, Faizal Alam., & Ferdinand, Augusty Tae. (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.
- Julduz, et al. (2023). Pengembangan *Hard Skill* dan *Soft Skill* : Implementasi Ragam Keterampilan & Pelatihan Dasar Dalam Pendiakn Non-formal. Cetakan Pertama. Yogyakarta. Penerbit Deepublish (Grup Penerbit CV BUDI UTAMA).
- Mahesna, Jaser K., & Thabet, Walid. (2015). Rethinking Construction Curriculum : A Descriptive Cause Analysis for Soft Skill Gap among

Construction Graduates. 51st ASC Annual International Conference Proceedings, 1-8.

Mangkunegara, Anwar Prabu. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.

Mujayana, Marya. (2020). Pengaruh Hardskill dan Softskill Terhadap Kinerja Karyawan

Mulyadi. (2016). Sistem Akuntansi. Edisi Keempat. Jakarta: Salemba Empat.

Mulyono, Iyo. (2011). Dari Karya tulis Ilmiah sampai dengan Soft Skills. Yrama Widya. Bandung.

Paus, Julduz. R., & Aditama, Mint. H. R. (2023). Pengembangan *Hard Skill* dan *Soft Skill* Implementasi Ragam Keterampilan dan Pelatihan Dasar Dalam Pendidikan Non – Formal. Deepublish. Yogyakarta

Purnami. (2013). “Implementasi Metode Experiential Learning Dalam Pengembangan Softskill Mahasiswa Yang Menunjang Integrasi Teknologi , Manajemen dan Bisnis” Jurnal Penelitian Pendidikan, Magister Manajemen Bisnis, Sekolah Pascasarjana, Universitas Pendidikan Indonesia. ISSN 1412-565 X Vol. 14 No. 1, April

Putro, Setyono., & Yuliadi, Koes. (2022). Pengaruh Pemberdayaan, Hard Skill dan Soft Skill terhadap Kinerja Karyawan Sanggar Seni di Yogyakarta. JRTI (Jurnal Riset Tindakan Indonesia).

Rasid, Zulkifli {2018} – Zulkifli Rasyid, dkk, 2018. Pengaruh Hard Skill dan Soft Skill Terhadap Kinerja Karyawan Peum Damri Manado. Jrunal EMBA. Vol.6 No.2. Hal. 1008-1017. Universitas Sam Ratuangi Manado.

Rokhayati, Ana., Kambara, Roni., & Ibrahim, Mahdani. (2017). Pengaruh Soft Skill dan Perencanaan Karir Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kualitas Pelatihan Sebagai Variabel Modertor. Jurnal Riset Bisnis Dan Manajement Tirtayasa.

R. Supomo., & Eti Nurhayati. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia, Yrama Widya, Bandung.

Silaen, Sofar. (2018). Metodologi Penelitian Sosial untuk Penulisan Skripsi dan Tesis. Bogor: In Media.

Sinambela, Lijan Poltak. (2012). Kinerja Pegawai. Graha Ilmu: Yogyakarta.

- Sucipta I Nyoman. (2009). *Holistik Soft Skill*. Denpasar: Udayana University
- Sudjana. (2001). *Metode & Teknik Pembelajaran Partisipatif*. Bandung. Sinar Baru Algensindo.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R & D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sujarweni, V. Wiratna. (2016). *Pengantar Akuntansi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sutikno, M.S. (2009). *Belajar dan Pembelajaran “Upaya Kreatif dalam mewujudkan Pembelajaran Yang Berhasil”*. Cetakan kelima, Bandung: Prospect.
- Wahyuni, (2016). *Pengaruh Hard skill dan Soft skill terhadap kinerja pegawai pada dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan*. Fak Ekonomi & Bisnis Universitas Islam Negeri Alaudin Makasar.
- Wayne, Mondy R. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga
- Widarto. (2011). *Pengembangan Soft Skills Mahasiswa Pendidikan Vokasi melalui Clop-Work*. Yogyakarta: Paramitra Publishing.

