



**PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN, *HARDSKILL*, DAN *SOFTSKILL*
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. KENCANA CAKRA
BUANA, KAB. BOGOR**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen

Oleh :
ISTNAMUYASSAROH
NPM. 21601081107



**UNIVERSITAS ISLAM MALANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JURUSAN MANAJEMEN
MALANG
2020**



**PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN, *HARDSKILL*, DAN *SOFTSKILL*
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. KENCANA CAKRA
BUANA, KAB. BOGOR**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen

Oleh :
ISTNA MUYASSAROH
NPM. 21601081107



**UNIVERSITAS ISLAM MALANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
JURUSAN MANAJEMEN
MALANG
2020**

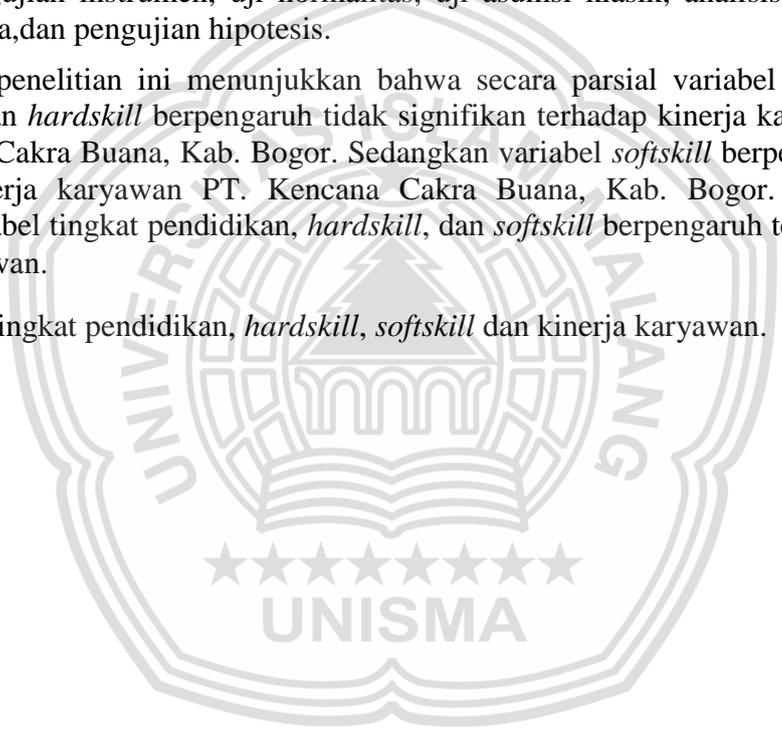
ABSTRAKSI

Penelitian ini dilakukan di PT. Kencana Cakra Buana, Kab. Bogor yang merupakan perusahaan yang bergerak di bidang pembuatan produk bahan baku baja. Tujuan dari penelitian adalah untuk menguji dan menganalisis pengaruh tingkat pendidikan, *hardskill*, dan *softskill* terhadap kinerja karyawan PT. Kencana Cakra Buana, Kab. Bogor

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah tingkat pendidikan, *hardskill* dan *softskill* sebagai variabel independen, sedangkan kinerja karyawan adalah variabel dependen. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 35 karyawan PT. Kencana Cakra Buana, Kab. Bogor. Metode pengumpulan data dengan mengumpulkan data primer dan sekunder. Analisis yang digunakan meliputi pengujian instrumen, uji normalitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, dan pengujian hipotesis.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel tingkat pendidikan dan *hardskill* berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Kencana Cakra Buana, Kab. Bogor. Sedangkan variabel *softskill* berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Kencana Cakra Buana, Kab. Bogor. Secara simultan variabel tingkat pendidikan, *hardskill*, dan *softskill* berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: tingkat pendidikan, *hardskill*, *softskill* dan kinerja karyawan.



ABSTRACTION

This research was conducted at PT. Kencana Cakra Buana, Kab. Bogor, which is a company engaged in the manufacture of steel raw material products. The purpose of this research is to examine and analyze the influence of the level of education, hard skills, and soft skills on the performance of employees of PT. Kencana Cakra Buana, Bogor Regency

The variables used in this study were education level, hard skills and soft skills as independent variables, while employee performance was the dependent variable. The sample used in this study were 35 employees of PT. Kencana Cakra Buana, Kab. Bogor. Data collection methods by collecting primary and secondary data. The analysis used includes instrument testing, normality test, classic assumption test, multiple linear regression analysis, and hypothesis testing.

The results of this study indicate that partially the variables of education level and hard skills have no significant effect on the performance of the employees of PT. Kencana Cakra Buana, Kab. Bogor. While the soft skill variable has an effect on the performance of the employees of PT. Kencana Cakra Buana, Kab. Bogor. Simultaneously, the variables of education level, hard skills, and soft skills have an effect on employee performance.

Keywords: *education level, hard skills, soft skills and employee performance.*



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada eraglobalisasi saat ini, persaingan dalam dunia bisnis cenderung terus meningkat. Hal ini menyebabkan perusahaan dituntut untuk mampu meningkatkan daya saing untuk kelangsungan hidup perusahaan, dan tidak dapat dipungkiri bahwa kompetisi antar perusahaan menuntut sumber daya manusia yang ada dalam sebuah perusahaan untuk selalu berkompetisi didalam bidangnya. Dalam menghadapi persaingan di era global, perusahaan dituntut untuk bisa membangun dan meningkatkan kinerja pegawai agar lebih cakap dan berkompeten, serta dapat bekerja lebih efisien dan efektif, agar tujuan perusahaan dapat tetap tercapai dengan baik. Keberhasilan suatu perusahaan tidak hanya ditentukan oleh modal dan fasilitas yang dimiliki, tetapi juga tersedianya sumber daya manusia yang handal.

Sumber daya manusia merupakan pelaku dari keseluruhan tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi yang mampu memanfaatkan sumber daya – sumber daya lainnya yang dimiliki oleh organisasi atau perusahaan. Tanpa adanya sumber daya manusia, sebuah perusahaan tidak akan berjalan, karena sumberdaya manusia memiliki peran yang sangat penting dalam perusahaan, baik secara individual maupun kelompok. Maju mundurnya suatu perusahaan ditentukan oleh sumber daya manusianya, karena kelancaran

berjalannya kegiatan dalam suatu usaha salah satu penggerak paling utama yaitu sumber daya manusia, sehingga untuk mempertahankan eksistensi perusahaan khususnya pada sumber daya manusia, maka haruslah dapat mengolah serta mengatur secara efektif maupun efisien sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan.

Perusahaan harus mempersiapkan strategi yang kuat agar dapat mempertahankan posisi kompetitif ditengah persaingan serta bekerja dengan lebih efisien, efektif dan produktif. Salah satu yang harus diperhatikan dalam pelaksanaan pekerjaan yaitu tercapainya kinerja yang baik, sesuai dengan standar kinerja yang diterapkan dan diinginkan organisasi, keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawan. Standar kinerja adalah tolok ukur minimal kinerja yang harus dicapai karyawan secara individual atau kelompok pada semua indikator kerjanya, artinya jika prestasi kinerja karyawan dibawah standar kinerja minimal tersebut, maka kerjanya tidak dapat diterima dan dikategorikan buruk atau sangat buruk (Ayun, 2011). Kinerja karyawan sangat penting dimaksimalkan agar bermanfaat bagi perusahaan.

Kinerja merupakan hasil kerja yang mampu diperoleh karyawan, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut dapat ditunjukkan buktinya secara nyata baik dari segi kualitas maupun kuantitas (Sedarmayanthi, 2010). Naik turunnya kinerja karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan dapat disebabkan oleh adanya ketidaksesuaian antara tingkat kemampuan yang dimiliki oleh para

pegawai, dengan perkembangan kebutuhan dan juga dinamika permasalahan yang dihadapi oleh dunia kerja yang semakin kompetitif.

Peningkatan kualitas sumber daya karyawan sangat perlu untuk dilakukan secara terencana dan juga berkesinambungan dalam rangka meningkatkan kemampuan dan profesionalisme. Kinerja perusahaan dikatakan berkualitas dan berhasil dalam mencapai tujuannya dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor yang berasal dari dalam perusahaan seperti tingkat pendidikan, *hardskill* dan *softskill* yang dimiliki oleh seorang karyawan. Kinerja yang maksimal dari seorang karyawan dapat diperoleh jika perusahaan mampu mengarahkan dan mengembangkan potensi yang dimiliki oleh karyawannya sehingga karyawan dapat bekerja secara optimal.

(Mufidah, dkk. 2014) menyatakan bahwa tingkat pendidikan adalah jenjang yang diperoleh seseorang mulai dari bangku sekolah dasar sampai pada tingkat tinggi. Tingkat pendidikan sangat diperlukan oleh seorang karyawan, karena akan dapat membawa pengaruh yang baik terhadap dirinya sendiri maupun terhadap organisasi tempat dia bekerja, dengan pendidikan yang memadai pengetahuan dan keterampilan karyawan tersebut akan lebih luas dan mampu untuk menyelesaikan persoalan yang dihadapi. Selain tingkat pendidikan, dalam dunia kerja *hardskill* dan *softskill* sangat berpengaruh terhadap kinerja dan prestasi karyawan. *Softskill* merupakan hal yang dibutuhkan seseorang ketika berada dalam sebuah organisasi, dimana *Softskill* memiliki peran yang amat penting, karena menyangkut kemampuan dasar seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan (Sriwidodo, 2010). Tanpa

softskill, seseorang akan sulit menyelesaikan suatu pekerjaan sesuai dengan standar yang disyaratkan, oleh karenanya dapat dikatakan bahwa kompetensi merupakan faktor kunci penentu bagi seseorang dalam menghasilkan kinerja yang sangat baik. Sedangkan *hardskill* merupakan penguasaan ilmu pengetahuan, teknologi, dan keterampilan teknis yang berhubungan dengan bidang ilmunya. *Hardskill* merupakan keterampilan teknis yang melekat atau dibutuhkan untuk profesi tertentu, contoh: insinyur mekanik membutuhkan keterampilan bekerja dengan permesinan, programmer harus menguasai teknik pemrograman dengan bahasa tertentu (Kadek, 2012).

Hardskill memang penting dalam sebuah pekerjaan. Namun jika tidak ditunjang dengan *softskill* yang bagus, tak heran setelah puluhan tahun bekerja, prestasi seseorang tidak ada peningkatan. Sangat berbeda dengan mereka yang mempunyai *softskill* bagus, prestasinya sedikit demi sedikit akan terus menanjak mencapai tingkat yang lebih tinggi. Melihat pentingnya *softskill* tentu menjadi sangat perlu mengetahui realita tentang perkembangan *softskills* yang dibutuhkan dalam dunia kerja. Hasil penelitian NACE (*National Association of Colleges and Employers*) pada tahun 2005 yang menyebutkan bahwa umumnya pengguna tenaga kerja membutuhkan keahlian kerja berupa 80% *softskill* dan 20 *hardskill* (Kadek, 2012).

Softskills dan *hardskills* adalah komplementer. Dimana *hardskills* adalah infrastrukturnya dan *softskills* adalah superstruktur. Bangunan dikatakan lengkap jika infrastruktur dan superstrukturnya ada. Keduanya sangat penting dan saling melengkapi satu sama lain. Ada anggapan yang

menyatakan bahwa *hardskill* lebih penting daripada *softskill*. Itu tidak sepenuhnya salah, mengingat dengan adanya *hardskill* bisa diketahui apa yang harus dikerjakan dari awal sampai dengan selesai sesuai dengan bidang yang kita geluti. Namun di sisi lain, perusahaan yang menawarkan pekerjaan juga sangat mempertimbangkan peran *softskill*. Mereka beranggapan bahwa keterampilan teknis masih bisa diajarkan melalui pelatihan dan tidak memakan waktu yang terlalu lama. Berbeda dengan karakter seseorang yang melekat sejak kecil dan cenderung sulit dirubah, kemampuan yang dimiliki setiap orang memiliki kadar yang berbeda beda. Singkatnya, untuk apa mempekerjakan orang yang pandai dan terampil tapi susah diatur, banyak mengeluh, sering terlambat dan tidak jujur. Hal tersebut harus kita perhatikan karena pada masa yang akan datang persoalan persoalan serta tantangan-tantangan yang akan dihadapi akan semakin berat dan kompleks. Pada saat ini perhatian manajemen sumber daya manusia tertumpu pada manajemen bakat sebagai bahan pembicaraan yang paling kritis diseluruh dunia, (Wahjono, 2015). Untuk itu, dibutuhkan sumber daya manusia yang handal dalam mengantisipasi berbagai persoalan.

PT. Kencana Cakra Buana adalah bisnis yang menghasilkan produk yang berbahan baku baja khususnya gorong – gorong (*corrugated steel*), PT. KCB juga memproduksi produk baja lainnya seperti jembatan baja (*steel bridge*), struktur baja (*steel structure*), tiang lampu jalan (*lightning pole*), dan pagar pembatas jalan (*guardrail*). Melihat PT. Kencana Cakra Buana adalah sejenis bisnis atau usaha yang menghasilkan produk berbahan baku baja, maka

keahlian disini sangat dibutuhkan oleh karyawan, khususnya untuk meningkatkan kinerja perusahaan tersebut.

Kinerja sumber daya manusia yang baik yaitu kemampuan karyawan yang berkompeten dan berdedikasi dalam bidangnya. Dalam upaya meningkatkan kinerja perusahaan PT Kencana Cakra Buana, manajemen harus selalu memperhatikan kualitas dan mutu dari SDM perusahaan tersebut. Pendidikan, *hardskill*, dan *softskill* yang tinggi akan membantu karyawan dalam tercapainya standar dan target kerja yang ditetapkan oleh perusahaan. Salah satu indikator persyaratan sebagai karyawan adalah pendidikan yang dimiliki karyawan tersebut. Dalam data karyawan PT Kencana Cakra Buana tingkat pendidikan SMP sebanyak 3 orang, untuk SMA sebanyak 21 orang, untuk tingkat D1 sebanyak 2 orang, untuk tingkat D3 sebanyak 3 orang, dan S1 sebanyak 6 orang. Berdasarkan keterangan tersebut bahwa mayoritas karyawan yaitu SMA sederajat. Dalam tingkatan pendidikan, *hardskill* dan *Softskill* setiap karyawan pasti berbeda, sehingga dalam data tersebut peneliti ingin melakukan penelitian untuk menguji apakah tingkat pendidikan, *hardskill*, dan *Softskill* dapat berpengaruh dalam kinerja karyawan PT. Kencana Cakra Buana, Kab. Bogor.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Tingkat Pendidikan, *Hardskill*, dan *Softskill* Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kencana Cakra Buana, Kab.Bogor”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian sebelumnya, dapat dirumuskan beberapa masalah antara lain:

- a. Apakah variabel tingkat pendidikan, *hardskill* dan *softskill* secara simultan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Kencana Cakra Buana?
- b. Apakah variabel tingkat pendidikan secara memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Kencana Cakra Buana?
- c. Apakah variabel *hardskill* memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Kencana Cakra Buana?
- d. Apakah variabel *softskill* memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Kencana Cakra Buana?

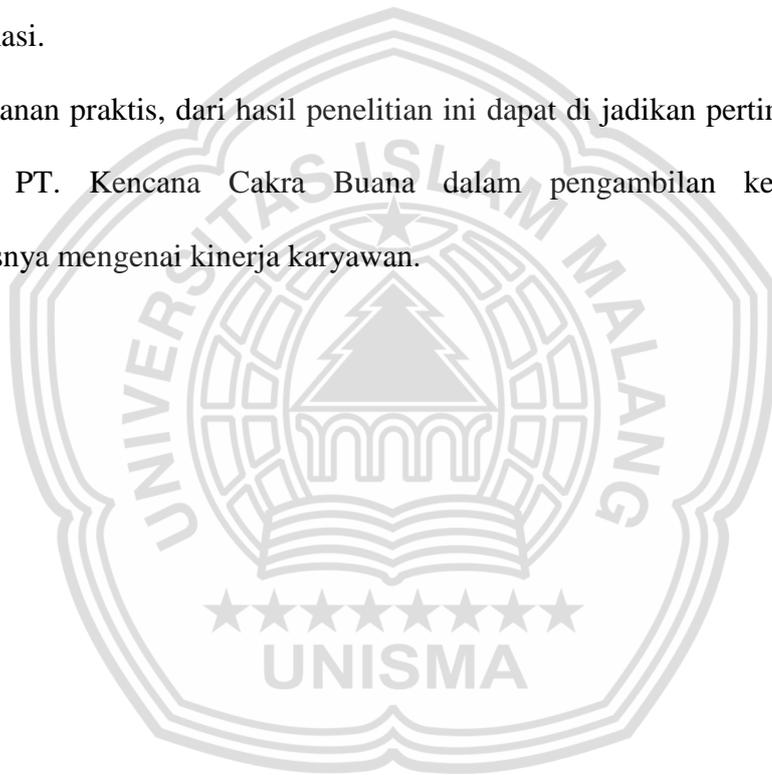
1.3 Tujuan Penelitian

- a. Untuk dapat mengetahui pengaruh tingkat pendidikan, *hardskill*, dan *softskill* secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kencana Cakra Buana.
- b. Untuk dapat mengetahui pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kencana Cakra Buana.
- c. Untuk dapat mengetahui pengaruh *hardskill* terhadap kinerja karyawan pada PT. Kencana Cakra Buana.
- d. Untuk mengetahui pengaruh *softskill* terhadap kinerja karyawan pada PT. Kencana Cakra Buana.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat bagi semua pihak yang berkaitan dengan penelitian ini, adapun manfaat dari penelitian ini sebagai berikut :

- a. Kegunaan teoritis, diharapkan mengenai manajemen sumber daya manusia dapat memperkaya ilmu pengetahuan maupun untuk menambah informasi.
- b. Kegunaan praktis, dari hasil penelitian ini dapat di jadikan pertimbangan untuk PT. Kencana Cakra Buana dalam pengambilan keputusan, khususnya mengenai kinerja karyawan.



BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dilakukan oleh peneliti pada bab IV tentang pengaruh tingkat pendidikan, *hardskill*, dan *softskill* terhadap kinerja karyawan PT.Kencana Cakra Buana, Bogor. Maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a) Tingkat pendidikan, *hardskill*, dan *softskill* berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Kencana Cakra Buana, Bogor.
- b) Tingkat pendidikan secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Kencana Cakra Buana, Bogor.
- c) *Hardskill* secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Kencana Cakra Buana, Bogor.
- d) *Softskill* secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Kencana Cakra Buana, Bogor.

5.2 Keterbatasan

Dalam penelitian ini mempunyai keterbatasan yaitu antara lain:

- a) Peneliti hanya menguji beberapa variabel, yaitu variabel tingkat pendidikan, *hardskill*, dan *softskill* yang sebenarnya masih ada variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

- b) Dengan kondisi adanya virus corona (covid-19), peneliti tidak dapat datang secara langsung ketempat penelitian, sehingga data yang dibutuhkan dan penyebaran kuesioner dilakukan secara online, sehingga data yang didapat terbatas.
- c) Karyawan menjawab kuesioner secara tidak serius, sehingga peneliti tidak bisa mengantisipasi responden yang asal menjawab.

5.3 Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan dari penelitian yang diperoleh, maka dapat dirumuskan beberapa saran antara lain sebagai berikut:

- a) Bagi perusahaan hendaknya lebih berperan aktif dalam meningkatkan kinerja karyawannya. Melihat dari hasil penelitian, tingkat pendidikan dan *hardskill* tidak begitu mempengaruhi kinerja karyawan, akan lebih baik jika perusahaan mempertimbangkan tingkat pendidikan dan *hardskill* sebagai pengukuran kinerja karyawannya. Karena dengan adanya tingkat pendidikan dan *hardskill* yang sesuai akan lebih memudahkan perusahaan untuk bekerja lebih efektif dan efisien serta untuk meningkatkan kinerja dalam perusahaan itu sendiri.
- b) Bagi peneliti selanjutnya diharapkan untuk mengembangkan beberapa faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan untuk dijadikan variabel penelitian dan dapat mengembangkan penelitian ini dengan cara menggunakan metode lainnya, contohnya melalui wawancara secara langsung dengan responden agar informasi yang

didapatkan lebih beragam daripada kuesioner yang telah disediakan. Dan untuk penelitian selanjutnya diharapkan untuk lebih banyak menyebar kuisisioner pada responden, yaitu tidak hanya menyebar kuisisioner dibawah 100 akan tetapi menyebar kuisisioner kepada responden lebih dari 100 agar data yang didapat jauh lebih akurat.



DAFTAR PUSTAKA

- Arnu, A.P dan Neneng, S. 2019. *“Pengaruh Hardskill dan Softskill terhadap kinerja pegawai kantor imigrasi Karawang”*. Universitas Singaperbangsa Karawang, Fakultas Ekonomi. Value Journal of Management and Busines. Vol :4, No.2
- Ayun, Q. 2011. *Penilaian Kinerja (performance appraisal) pada Karyawan di Perusahaan*. Majalah Ilmiah INFORMATIKA
- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT Rineka Cipta
- Al Abduwani, T. A. R., 2012. *The Value and Development of Soft Skill: The Case of Oman*. International Journal of Information Technology and Business Management, 2(1).
- Basir, S. 2011. *“Soft Skill vs Hard skill”*. Jakarta Timur: Kantor Akuntan Publik Syarief Basir dan Rekan.
- Bagaswana, Lehan. 2014. *“Pengaruh Softskill Terhadap Prestasi Praktik Kerja Industri Siswa Jurusan Teknik Gambar Bangunan Tahun Ajaran 2013/2014, SMK NEGERI 2 DEPOK SLEMAN*. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Depdiknas .2003. Undang-undang RI No.20 tahun 2003. *tentang sistem pendidikan nasional*.
- Dianti, I. R. 2017. *Pengaruh Soft Skill Dan Prestasi Belajar Terhadap Persiapan Memasuki Dunia Kerja Pada Siswa Teknik Gambar Dan Bangunan Kelas XI SMK N 2 Bandar Lampung Tahun Pelajaran 2016/2017*. Skripsi. Fakultas Keguruan Dan Ilmu Pendidikan, Universitas Lampung
- Fandy Mandang, Evert. Bode Lumanauw. Mac Walangitan. 2017 *“Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Cabang Manado”*. Jurnal EMBA. Vol.5 No.3

- Ghozali. Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Cetakan Keempat. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali. Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Melayu S.P, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Bumi Aksara, Jakarta
- Husnan, Suad 2006. *Dasar-Dasar Manajemen Keuangan*, Edisi Ketiga. Yogyakarta: UPP AMP YKPN.
- Handoko. 2012. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. BPFE UGM, Yogyakarta
- Hamida. 2012 "Peningkatan Soft skills Tanggung Jawab dan Disiplin Terintegrasi Melalui Pembelajaran Praktik Patiseri". *Jurnal Pendidikan Karakter*, Universitas Negeri Yogyakarta Vol.1 No.2, Juni
- Heidjrachman Ranupandojo dan Suad Husnan, 2007. *Manajemen Personalia, Jilid 2 Edisi Ketiga*. BPFE, Yogyakarta
- Indriantoro, Nur and Bambang Supomo. 2014. *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi & Manajemen*. Edisi 1. Cetakan ke-12. Yogyakarta: BPFE.
- Indra Putra, I Wayan. I Wayan S. I Wayan B. 2016. "Pengaruh tingkat Pendidikan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan". *Jurusan Manajemen. Univ. Pendidikan Ganesha Singaraja. e – Journal Bisma Univ. Pendidikan Ganesha. Vol : 4.*
- Islami, Faizal Alam. (2012). *Analisis Pengaruh Hard Skill, Soft Skill, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Tenaga Penjualan (Studi Pada Tenaga Kerja Penjualan Pt. Bumiputera Wilayah Semarang)*. Skripsi. Semarang: Universitas Diponegoro
- Kadek. 2012. "Apakah Pembelajaran Kooperatif Tipe Stad Mampu Meningkatkan Soft Skill dan Hard Skill Mahasiswa". *Jurusan Akuntansi Program S1, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pendidikan Ganesha*

- Mahmudi. 2015. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Unit Penerbit dan Percetakan, Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YPKN, Yogyakarta.
- Marwansyah. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung. Alfabeta
- Mangkunegara, A. P, 2012. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama
- Mangkunegara, A.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara. 2010. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, Refika Aditama, Bandung
- Mufidah., Mandey, S.L. & Mananeke, L. 2014. *Analisis Tingkat Pendidikan, Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Asuransi Jasa Raharja Putera Manado*. Jurnal EMBA. 2(2). 13391348).
- Priyono, Achmad. A. 2015. *Analisis Data Dengan SPSS*. Malang, BPFE Universitas Islam Malang.
- 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
- Rasid, Zulkifli. Bernhard T., dan Christofel K. 2018. "Pengaruh Hardskill dan Softskill Terhadap Kinerja Karyawan Perum Damri Manado". Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen. Universitas Sam Ratulangi Manado. Vol.6 No.2 . Jurnal EMBA
- Robbins, Stephen P and Judge, terjemahan Benyamin Molan. 2014. *Perilaku Organisasi Buku 2*. Jakarta : Ufuk Timur.
- Rokhayati, Ana. Roni Kambara. Mahdani Ibrahim. 2017. "Pengaruh Softskill dan Perencanaan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kualitas Pelatihan Sebagai Variabel Modertor (studi empiris pada PT. KrakatauTirta Industri Cilegon)". Pascasarjana. Univ. Sultan Ageng Tirtayasa. Vol, 1(2) : 107-124. Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Tirtayasa

- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Edisi revisi. Bandung : CV Alfabeta.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Suhardjono, dkk. 2014. *Penelitian Tindakan Kelas*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.
- Sekaran, Uma dan Bougie, Roger. 2013. *Research Methods for Business: A Skill Building Approach. 6th Edition*. USA: John Wiley & Sons, Inc.
- Sugiyono. 2016. *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sedarmayanthi. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sriwidodo, Haryanto., 2010, “*Manajemen sumber Daya Manusia*”, Yogyakarta: YKPN
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung : PT reflika.
- Tekege, Otolince. Victor P,K, Lengkong. dan Irvan Trang. 2018. “*Pengaruh Kepribadian, Pengalaman Kerja, Kompetensi, dan Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) di Kabupaten Nabire*”. Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen. Univ.Sam Ratulangi Manado. Vol.6 No.4. Jurnal EMBA
- Torang, Syamsir. 2014. *Organisasi dan Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Umam, Khaerul. 2010. *Perilaku Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.
- Wahjono, I.S. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.Salemba Empat, Jakarta.

Wirawan, Ketut. I Wayan B. Gede Putu A,J,S. 2019. *“Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”*. Bisma: Jurnal Manajemen. Vol.5 No.1

Widayanti.2014.”*Pengaruh Hard Skill dan Soft Skill Terhadap Kinerja Karyawan(Studi pada PT. Telkom Kandatel Malang)*”. Jurnal Dinamika Dotcom,STMIK Pradnya Paramita Malang Vol 3. No. 1

Yulianto. Amzar. 2015. *Pengaruh Keaktifan Siswa Berorganisasi Terhadap Peningkatan Soft Skill Dan Prestasi Belajar Siswa Kelas XI Kompetensi Keahlian Teknik Permesinan SMK Muhammadiyah Prambanan Tahun Ajaran 2014/2015*. Universitas Negeri Yogyakarta. Yogyakarta.

