

PENGARUH *HARD SKILL* DAN *SOFT SKILL* TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR DINAS PERTANIAN KELAUTAN DAN PERIKANAN KOTA PAREPARE

The Influence of Hard Skills and Soft Skills on Employee Performance at the Parepare City Agriculture, Maritime and Fisheries Service Office

Mila Karmila¹, Yadi Arodhiskara², Rusmin Nuryadin³

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Parepare
Jl. Jend. Ahmad Yani, Soreang, Kota Parepare, Sulawesi Selatan, 91131
mhyllakharmhylla0003@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini memiliki responden 50 bertujuan untuk mengetahui pengaruh *hard skill* terhadap kinerja pegawai dan mengetahui *soft skill* terhadap kinerja pegawai. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas dan uji reliabilitas, analisis linear berganda, uji determinan R square dan uji T parsial. Hasil tabel yang menyatakan bahwa variabel *hard skill* memperoleh t hitung sebesar 1.173 Lebih kecil daripada t tabel 1,678, maka dari itu dari itu dapat disimpulkan bahwa variabel *hard skill* mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai dan hasil tabel yang menyatakan bahwa variabel *soft skill* memperoleh t hitung sebesar 358 lebih besar daripada t tabel 1,678, maka dapat disimpulkan bahwa variabel *soft skill* mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan *hard skill* dan *soft skill* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Kantor Dinas Pertanian, Kelautan dan Perikanan Kota Parepare

Kata Kunci : *Hard Skill*, *Soft Skill* dan Kinerja Pegawai

Abstract

This research has 50 respondents and aims to determine the influence of hard skills on employee performance and determine soft skills on employee performance. The data analysis techniques used in this research are validity and reliability tests, multiple linear analysis, R square determinant test and partial T test. The results of the table state that the hard skill variable has a t count of 1.173. It is smaller than the t table of 1.678, therefore it can be concluded that the hard skill variable has a significant influence on employee performance variables and the results of the table state that the soft skill variable has a t count. amounting to .358 is greater than the t table of 1.678, so it can be concluded that the soft skills variable has a significant influence on employee performance variables. The results of the research show that hard skills and soft skills partially have a significant effect on employee performance at the Parepare City Agriculture, Maritime and Fisheries Office.

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

PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu instansi/organisasi tidak saja ditentukan oleh model 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, 013: 11).

Peningkatan kualitas sumber daya pegawai menjadi sangat urgen dan perlu dilakukan secara terencana, terarah dan berkesinambungan dalam rangka meningkatkan kemampuan dan profesionalisme. Sasaran dari pengembangan kualitas sumber daya pegawai adalah untuk meningkatkan kinerja operasional pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas pemerintahan. Selain itu, kualitas sumber daya pegawai yang tinggi akan bermuara pada lahirnya komitmen yang kuat dalam penyelesaian tugas-tugas rutin sesuai tanggung jawab dan fungsinya masing-masing secara lebih efisien, efektif dan produktif. Salah satu penyebab turunnya kinerja karyawan yang dalam suatu instansi/organisasi, dikarenakan adanya ketidak sesuaian antara tingkat kemampuan yang dimiliki oleh para karyawan, dengan perkembangan kebutuhan dan dinamika permasalahan yang dihadapi oleh dunia kerja yang semakin kompetitif. Banyak pihak yang berpendapat bahwa diantara faktor-faktor yang mempengaruhi penurunan kemampuan karyawan adalah kurangnya perhatian instansi/organisasi dalam memberikan program Pendidikan dan pelatihan yang sesuai bagi karyawan (Turere, 013).

Hard skill merupakan penguasaan ilmu pengetahuan, teknologi, dan keterampilan teknis yang berhubungan dengan bidang ilmunya. *Hard skill* 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, 012: 1217)

Soft skill sebagai kemampuan seseorang untuk memotivasi diri dan menggunakan inisiatifnya, mempunyai pemahaman tentang apa yang dibutuhkan untuk dilakukan dengan baik, berguna untuk mengatasi persoalan kecil yang muncul secara tiba-tiba dan terus dapat bertahan apabila problem tersebut belum terselesaikan. Meskipun *soft skill* merupakan karakter yang melekat pada diri seseorang dan butuh kerja keras untuk mengubahnya namun *soft skill* bukan sesuatu yang stagnan, kemampuan ini dapat dioptimalkan dengan pelatihan dan diasah dengan pengalaman kerja. Konsep *soft skill* merupakan pengembangan dari konsep yang selama dikenal dengan istilah kecerdasan emosional (*emotional intelligence*). *Soft skill* merupakan kemampuan intrapersonal dan interpersonal. (Widiastuty, 014: 152).

Seiring dengan berkembangnya fenomena yang terjadi pada dunia kerja saat ini yang tidak hanya membutuhkan kompetensi akademik dan profesionalitas (*hard skills*) saja, namun juga kemampuan intrapersonal dan interpersonal. *Soft skills* menjadi begitu penting karena banyak perusahaan atau instansi yang tidak hanya membutuhkan tenaga kerja yang pintar dan mampu mengerjakan tugas-tugas yang diberikan. Organisasi atau instansi kini juga menginginkan tenaga kerja atau pegawai yang mampu berkomunikasi, bersosialisasi, pekerja keras, cerdas, beradaptasi dengan lingkungan kerja, serta memiliki kemampuan untuk bekerjasama dengan rekan kerja maupun atasannya (Pumami, 013: 97).

Hal ini perlu dikemukakan karena pada masa yang akan datang persoalan-persoalan serta tantangan-tantangan yang akan dihadapi akan semakin berat dan kompleks. Untuk itu, dibutuhkan sumber daya pegawai yang handal dalam mengantisipasi berbagai persoalan. Realitas menunjukkan bahwa kondisi pegawai masih jauh dari yang diharapkan, dimana

kualitas pegawai selama ini masih belum memuaskan karena rendahnya produktivitas kerja yang ditampilkan (Isvandiari & Idris, 018).

Dari masalah-masalah tersebut maka akan berdampak pada penurunan produktivitas kerja, dimana pekerjaan itu bisa dilaksanakan dalam jangka waktu tertentu namun kenyataannya tidak seperti yang ditentukan. Sehingga produktivitas kerja pegawai dalam hal ini efektifitas dan efisiensi belum maksimal. Hal ini menunjukkan bahwa *hard skill* dan *soft skill* pegawai pada Kantor Dinas Pertanian, Kelautan dan Perikanan masih kurang, mulai dari kurangnya kreatifitas, lemahnya Kerjasama tim dan rendahnya kedisiplinan pegawai sehingga tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan masih kurang.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di Kantor Dinas Pertanian Kelautan dan Perikanan Kota Parepare yang beralamat di Jalan Gelora Mandiri, Kec Bacukiki, Kel. Lompoe, Parepare. Waktu penelitian ini dilakukan mulai pada bulan Januari 2024 sampai pada bulan Mei 2024. Populasi pada penelitian ini adalah pegawai tetap yang ada pada Kantor Dinas Pertanian Kelautan dan Perikanan Kota Parepare sebanyak 50 orang.

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan: 1) Observasi yaitu teknik memperoleh data dengan cara melakukan pengamatan langsung ke lokasi penelitian. 2) Kuesioner adalah sebuah seperangkat pertanyaan yang disusun untuk diajukan kepada responden. Adapun jenis dan sumber data yang digunakan yaitu: 1) Data Primer biasanya diperoleh melalui wawancara atau kuesioner. 2) Data Sekunder adalah data yang diperoleh dari arsip atau dokumen yang ada.

Teknik analisis data dilakukan dengan: 1) Uji kualitas data dilakukan untuk mengetahui apakah instrumen yang disusun berpengaruh pada besar tidaknya dan sangat menentukan bermutu tidaknya hal penelitian. Baik buruknya instrumen penelitian ditunjukkan oleh tingkat kesalahan (validity) dan keandalan (reliability). 2) Analisis deskriptif adalah analisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau digeneralisasi yang meliputi analisis mengenai karakteristik yang terdiri dari usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan terakhir dan lama bekerja karyawan. 3) Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel tidak bebas (terikat) atas perubahan dari setiap peningkatan atau penurunan variabel bebas yang akan mempengaruhi variabel terikat. 4) Uji determinan R square Uji ini dapat digunakan untuk mengetahui berapa besar variasi dari variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen. 5) Pengujian hipotesis yang dikenal oleh penelitian adalah Uji signifikansi Parsial (Uji t).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Uji Validitas

Untuk menentukan apakah sebuah item yang digunakan valid atau tidak maka dilihat jika r hitung lebih besar dari r tabel maka butir pertanyaan atau item tersebut dapat dinyatakan valid. Jika r Hitung $>$ dari r tabel (pada taraf signifikansi 5%) maka pernyataan tersebut dapat dinyatakan valid (Ghozali, 013: 53).

Tabel 1 Uji Validitas Data

No	Variabel	r Hitung	r Tabel	Keterangan
	Hard Skill X1			
1	1	0.582	0.279	Valid
2	2	0.814	0.279	Valid
3	3	0.746	0.279	Valid
4	4	0.763	0.279	Valid
5	5	0.684	0.279	Valid
6	6	0.732	0.279	Valid
	Soft Skill X2			
1	1	0.671	0.279	Valid
2	2	0.770	0.279	Valid
3	3	0.720	0.279	Valid
4	4	0.668	0.279	Valid
5	5	0.803	0.279	Valid
6	6	0.722	0.279	Valid
7	7	0.756	0.279	Valid
	Kinerja Pegawai Y			
1	1	0.330	0.279	Valid
2	2	0.562	0.279	Valid
3	3	0.710	0.279	Valid
4	4	0.659	0.279	Valid
5	5	0.655	0.279	Valid
6	6	0.537	0.279	Valid
7	7	0.713	0.279	Valid

Sumber: data primer diolah 2024

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa masing-masing item pertanyaan yang digunakan dalam kuisioner untuk mengukur variabel penelitian antara Hard Skill (X1), Soft Skill (X2) dan Kinerja Pegawai (Y) adalah Valid, hal ini dibuktikan berdasarkan hasil kolom r hitung positif lebih besar dari nilai r tabel.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah instrument yang digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrument tersebut sudah dianggap baik. Suatu kuisisioner dapat dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* $\geq 0,6$.

Tabel 2 Uji *Reability* Data

Variabel	<i>Alpha Cronbach</i>	Keterangan
Hard Skill (X1)	.780	<i>Reliabel</i>
Soft Skill (X2)	.780	<i>Reliabel</i>
Kinerja Pegawai (Y)	.734	<i>Reliabel</i>

Sumber: data primer diolah 2024

Hasil uji reliabilitas di atas yang menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien *Alpha* di atas 0.60 sehingga dapat dikatakan bahwa setiap variabel tersebut adalah reliabel.

Berdasarkan hasil uji validitas dan uji *reability* dapat dikatakan bahwa variabel penelitian yang terdiri dari *Hard Skill* (X1), *Soft Skill* (X2), dan Kinerja Pegawai (Y) dinyatakan valid dan reliabel.

3. Analisis Linear Berganda

Analisis linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yakni *Hard Skill* (X1) dan *Soft Skill* (X2) Terhadap Variabel tidak bebas/terikat yakni Kinerja Pegawai (Y) atas perubahan dari setiap peningkatan atau penurunan variabel bebas yang akan mempengaruhi variabel terikat. Analisis linear berganda akan dilakukan dengan cara menetapkan persamaan $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$ di bawah ini adalah hasil uji regresi linear berganda.

Tabel 3 Analisis Linear Berganda

Model	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	11.475	3.171		3.619	.001
<i>Hard Skill</i> (X1)	.238	.203	.223	1.173	.247
<i>Soft Skill</i> (X2)	.397	.168	.447	2.358	.023

Dari hasil uji regresi linear berganda yang dilakukan pada tabel diatas dapat di buat persamaan sebagai berikut:

$$Y = 11,475 + 0,238X_1 + 0,397X_2 + e$$

Keterangan:

A	= Konstanta
b	= Koefisien
Y	= Kinerja
X ₁	= <i>Hard Skill</i>
X ₂	= <i>Soft Skill</i>
e	= <i>Residual Error</i>

Dari persamaan diatas dapat dinyatakan bahwa (konstanta) nilai persamaanya yaitu 11,475 artinya angka tersebut menunjukkan bahwa apabila Variabel *Hard Skill* (X₁) dan *Soft Skill* (X₂) dalam keadaan konstan, maka nilai kinerja pegawai adalah 11,475.

Koefisien regresi tingkat *Hard Skill* memiliki nilai persamaan yakni 0,238 artinya apabila *Hard Skill* (x₁) meningkat 1% maka kinerja juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,238.

Koefisien regresi *Soft Skill* nilai persamaannya adalah 0,397, artinya apabila *Soft Skill* (X₂) meningkat 1% maka kinerja juga akan mengalami peningkatan sebesar 0,397.

4. Uji Determinan *R Square*

Uji determinan *R square* digunakan untuk mengetahui berapa variasi dari variabel independen dapat menjelaskan variabel dependent. Koefisien determinan ganda (*R square*) menunjukkan besarnya persentase pengaruh Variabel independen secara serentak terhadap variabel dependent. Nilai *R square* adalah antara nol dan satu. Dibawah ini adalah hasil uji determinan *R square*.

Tabel 4 Uji Determinan *R Square*

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.640 ^a	.410	.385	1.859

Berdasarkan tabel 5.7 diketahui bahwa nilai koefisien korelasi berganda (R) adalah 0,640 hal tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara variabel independen yakni *Hard Skill* (X₁) dan *Soft Skill* (X₂) terhadap variabel dependen yakni Kinerja Pegawai (Y) adalah positif karena mendekati 1.

Besarnya nilai adjust R adalah 0,410 hal tersebut menunjukkan bahwa hubungan antara variabel independent yaitu *Hard Skill* (X₁) dan *Soft Skill* (X₂) untuk menjelaskan variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai (Y) adalah 41,0% sedangkan untuk sisanya 59,0% dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian.

5. Uji T Parsial

Pengujian secara parsial dapat dilihat dari uji t apabila nilai probabilitas $< \alpha$ 0,005 dikatakan pengaruhnya signifikan, dan apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan nilai signifikan $> \alpha$ 0,05 maka dikatakan pengaruhnya tidak signifikan.

Tabel 5 Uji T Parsial

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.475	3.171		3.619	.001
	Hard Skill (X1)	.238	.203	.223	1.173	.247
	Soft Skill (X2)	.397	.168	.447	2.358	.023
a. Dependent Variabel: Kinerja Pegawai (Y)						

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa pengujian hipotesisnya sebagai berikut:

Pengujian Hipotesis Pertama 1

Rumusan Hipotesis

H1: Hard Skill berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Pertanian Kelautan dan Perikanan Kota Parepare.

Berdasarkan uji hipotesis dengan uji T diketahui bahwa nilai t_{hitung} untuk Hard Skill (X1) adalah 1.173 dan diketahui nilai t_{tabel} nya adalah 1,678 dan nilai signifikan $0,247 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Hard Skill (X1) tidak diterima yang berarti bahwa hard skill berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Pertanian, Kelautan dan Perikanan Kota Parepare.

Pengujian Hipotesis Kedua 2

Rumusan Hipotesis

H2: Soft Skill berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Pertanian, Kelautan dan Perikanan Kota Parepare.

Berdasarkan hasil uji T diketahui bahwa Soft Skill (X2) diperoleh nilai t_{hitung} .358 dengan nilai t_{tabel} 1,678 dan nilai signifikannya adalah $0,023 < 0,05$ hal tersebut menunjukkan bahwa variabel Soft Skill (X2) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Pertanian, Kelautan dan Perikanan Kota Parepare.

SIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan diatas terkait pengaruh *hard skill* dan *soft skill* terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Pertanian, Kelautan dan Perikanan Kota Parepare dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. *Hard Skill* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai.
2. *Soft Skill* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian tentang pengaruh *hard skill* dan *soft skill* terhadap kinerja pegawai, maka peneliti memberikan saran yaitu:

1. Kantor Dinas Pertanian, Kelautan dan Perikanan Kota Parepare yang memiliki pola karier yang tinggi dalam bidangnya. Oleh karena itu, sudah sepatutnya memberikan teladan yang baik dan dapat ditunjukkan dengan cara menyelesaikan tugas sesuai dengan apa yang telah ditetapkan.
2. Peningkatan kemampuan *hard skill* pegawai pada Kantor Dinas Pertanian, Kelautan dan Perikanan Kota Parepare dapat diperoleh melalui program-program pelatihan yang berhubungan dengan teknis pekerjaan sesuai dengan perkembangan teknologi.
3. Peningkatan *soft Skill* pegawai pada Kantor Dinas Pertanian, Kelautan dan Perikanan Kota Parepare dapat diperoleh dengan cara meningkatkan kemampuan komunikasi untuk menciptakan hubungan tim kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Aprilyanto, J. O. (2020). Pengaruh *Soft skill* Dan *Hard skill* Terhadap Kinerja Pada PT Cahaya Indah MadyaPratama Lamongan. *Eco-Entrepreneur*, 6(2), 97-107.
- Asari, H. M. R. (2018). *Strategi Manajemen: Teori dan Praktik*. Penerbit Alfabeta.
- Asari, R. (2018). Dimensi kemampuan komunikasi dalam pengelolaan sumber daya manusia. *Jurnal Manajemen dan Komunikasi*, 12(3), 45-59.
- Cahyanti, N. L. E. M., Sugianingrat, I. W., & Gede, I. K. (2022). Pengaruh *Hard Skill* dan *Soft Skill* terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Dedary Kriyamaha Ubud. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 2(1), 57-63.
- Dessler, G. (2019). Effective communication in organizational management. *Journal of Management Development*, 38(2), 158-170.
- Drucker, P. F. (1967). *The Effective Executive: The Definitive Guide to Getting the Right Things Done*. Harper & Row.
- Hadiwijaya, S. (2020). Strategi manajemen waktu untuk peningkatan produktivitas. *Jurnal Manajemen dan Produktivitas*, 22(1), 45-60.
- Haryanto, 016. " Pengaruh *Soft Skill* dan *Komitmen* Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Di Wilayah kabupaten Pasuruan" . Jurnal Administrasi dan Bisnis.ISSN: 1978-726X. Vol.10. Hal. . STIE Malangkececwara Malang.
- Hasibuan, M. S. (2018). *Komitmen organisasi dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan*. *Jurnal Manajemen dan Sumber Daya Manusia*, 21(1), 75-89.
- Jafar, A., & Wahyuni, W. (2016). Pengaruh *Hard Skill* Dan *Soft Skill* Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan. *Jurnal Minds: Manajemen Ide Dan Inspirasi*, 3(1), 1-26.
- JAYA, H. A., & ROSADI, I. (2022). Pengaruh *Hard Skill* Dan *Soft Skill* Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dians Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Pinrang. *DECISION: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 3(2), 189-195.
- Kadek, 016. *Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Spritual, Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Auditor*. E- Jurnal Akuntansi Universitas Udayana Vol.17 No.2, ISSN: 302-8556.
- Locke, E. A. (1968). *Toward a Theory of Task Motivation and Incentives*. *Organizational Behavior and Human Performance*, 3(2), 157-189.



- Locke, E. A., & Latham, G. P. (2004). *What Should We Do About Motivation Theory? Six Recommendations for the Twenty-First Century*. *Academy of Management Review*, 29(3), 388-403.
- Nitta." *Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada Balai Pelatihan Teknis Pertanian Kalasey*" . *Jurnal EMBA Fakultas Ekonomi, Universitas Sam Ratulangi Manado*. ISSN 303-1174 Vol.1 No.3 Juni 013.
- Purnami." *Implementasi Metode Experiental 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 013.
- Rasid, Z., Tewal, B., & Kojo, C. (2018). Pengaruh hard skill dan soft skill terhadap kinerja karyawan Perum DAMRI MANADO. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 6(2).
- Rilman." *Analisis Faktor Kompetensi Soft Skill Mahasiswa Yang Dibutuhkan Dunia Kerja Berdasarkan Persepsi Manajer Dan HRD Perusahaan*" . *Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial, Universitas Bakrie*. ISSN 1410 – 3583 No.02, Juni 013.
- Sharma, R. (2018). Indicators and measurement of soft skills in the modern workforce. *Journal of Human Resource Management*, 25(3), 112-124.
- Suryanto, A. (2020). Teknik-teknik berpikir analitis dalam konteks pendidikan. *Jurnal Pendidikan dan Psikologi*, 18(3), 78-91.
- Suryanto, A. (2021). *Berpikir Kritis dan Analitis dalam Pendidikan dan Profesional*. Penerbit Universitas.
- Wintoro, D. (2018). Faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja dalam organisasi. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 20(2), 89-105.