

PENGARUH KOMPETENSI, KEMAMPUAN *SOFTSKILL* DAN BUDAYA KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN KUD KARYA BHAKTI NGANCAR

Ongki Pradana¹⁾, Edwin Agus Buniarto²⁾, Zulfia Rahmawati³⁾

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Islam Kediri-Kediri

Ongkipradana1@gmail.com, edwinbuniarto@uniska-kediri.ac.id,

zulfiarahmawati@uniska-kediri.ac.id

ABSTRAK

The background of this research is the phenomenon of the public perception that employees working in rural areas are assumed to have numerous deficiencies in terms of competence, soft skills, and work culture, which would impact the performance of both the employees and the company, leading to potentially unfavorable outcomes for the company's sustainability.

This research aims to explain and validate the hypothesis regarding the influence of competence, soft skills, and work culture on the work performance of employees at KUD Karya Bhakti Ngancar. The research methodology employed is descriptive research using quantitative methods and a saturated sampling technique, involving a population of 35 employees. Data analysis methods in this study were processed using the SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) software Version 20.0 for Windows.

The research findings indicate that: 1) There is no significant partial influence of Competence on the work performance of employees at KUD Karya Bhakti Ngancar. 2) There is a significant partial influence of Soft Skills on the work performance of employees at KUD Karya Bhakti Ngancar. 3) There is a significant partial influence of Work Culture on the work performance of employees at KUD Karya Bhakti Ngancar. 4) There is a significant simultaneous influence of Competence, Soft Skills, and Work Culture on the work performance of employees at KUD Karya Bhakti Ngancar.

Keywords: Competence, Soft Skills, Work Culture, Work

ABSTRAK

Latar belakang penelitian ini ialah fenomena pandangan masyarakat bahwa karyawan yang tempat kerjanya di desa pasti memiliki banyak kekurangan dari segi kompetensi, kemampuan *softskill*, dan budaya kerja yang akan mempengaruhi prestasi kerja karyawan maupun perusahaan itu sendiri yang akan berdampak menjadi kurang bagus untuk keberlangsungan perusahaan

Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan dan membuktikan hipotesis mengenai apakah ada pengaruh kompetensi, kemampuan *softskill*, dan budaya kerja terhadap prestasi kerja karyawan KUD Karya Bhakti Ngancar. Jenis penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif dengan metode kuantitatif serta teknik pengambilan sampel yakni teknik sampel jenuh yang dimana jumlah populasi sebanyak 35 karyawan. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini diolah menggunakan perangkat lunak komputer *software* SPSS (*Statistical Package Science*) Versi 20.0 *for Windows*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Tidak ada pengaruh signifikan secara parsial Kompetensi terhadap Prestasi kerja pada karyawan KUD Karya Bhakti Ngancar (2) Terdapat pengaruh signifikan secara parsial *Softskill* terhadap prestasi kerja pada karyawan KUD Karya Bhakti Ngancar (3) Terdapat pengaruh signifikan secara parsial Budaya Kerja terhadap prestasi kerja pada karyawan KUD Karya Bhakti Ngancar (4) Terdapat pengaruh signifikan secara simultan Kompetensi, *Softskill* dan Budaya Kerja terhadap prestasi kerja pada karyawan KUD Karya Bhakti Ngancar

Kata Kunci : Kompetensi, *Softskill*, Budaya kerja, Prestasi Kerja

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin ketat, koperasi unit desa memiliki peran yang penting dalam mendukung perekonomian lokal. Kinerja yang optimal dari karyawan koperasi unit desa menjadi faktor penentu keberhasilan dalam mencapai tujuan organisasi. Untuk mencapai prestasi kerja yang tinggi, koperasi unit desa perlu memperhatikan faktor-faktor yang berkontribusi terhadap prestasi kerja karyawan. Beberapa faktor yang menjadi perhatian adalah kompetensi sumber daya manusia (SDM), kemampuan *softskill*, dan budaya kerja.

Kompetensi, meliputi pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman, adalah kunci bagi karyawan untuk tugas yang unggul, berkontribusi maksimal pada tujuan perusahaan. KUD di desa sering dianggap memiliki karyawan dengan potensi kurang baik, namun dengan peningkatan pendidikan masyarakat, generasi muda

kini memiliki kompetensi yang lebih unggul untuk bersaing di era global. Soft skill juga krusial; keterampilan interpersonal, komunikasi, dan adaptasi membantu karyawan dalam rutinitas kerja, meminimalkan konflik, dan menciptakan lingkungan kerja yang harmonis. Budaya kerja yang mendorong motivasi, penghargaan pada kinerja, dan inovasi juga berperan penting dalam meningkatkan kepuasan dan prestasi karyawan.

Faktor yang paling melatarbelakangi penelitian ini ialah fenomena pandangan masyarakat bahwa karyawan yang tempat kerjanya di desa pasti memiliki banyak kekurangan dari segi kompetensi, kemampuan *softskill*, dan budaya kerja yang akan mempengaruhi prestasi kerja karyawan maupun perusahaan itu sendiri yang akan berdampak menjadi kurang bagus untuk keberlangsungan perusahaan . Meskipun pentingnya faktor-faktor tersebut namun masih perlu dilakukan penelitian yang lebih mendalam untuk memahami fenomena tersebut. Penelitian ini akan memberikan pemahaman mengenai faktor-faktor yang dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan dalam konteks koperasi unit desa

METODOLOGI PENELITIAN

Dalam penelitian ini, peneliti akan menerapkan metode kuantitatif. Metode kuantitatif, seperti yang dijelaskan oleh Sugiyono (Sugiyono, 2015), adalah pendekatan penelitian yang berasaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk menyelidiki pada populasi atau sampel tertentu, mengumpulkan data dengan menggunakan instrumen penelitian, menganalisis data dengan pendekatan kuantitatif/statistik, dengan tujuan menguji hipotesis yang telah dirumuskan. Penelitian ini dilakukan di Penelitian dilaksanakan pada Koperasi Unit Desa(KUD) Karya Bhakti Ngancar yang beralamat di Desa Jagul Kecamatan Ngancar Kabupaten Kediri Jawa Timur. Peneliti mengambil populasi yang terdiri dari karyawan tetap dan kontrak KUD Karya Bhakti Ngancar, Sedangkan sampel yang digunakan adalah 35 karyawan KUD Karya Bhakti Ngancar.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Item	Pearson Correlation	Sig. 2 tailed	Keterangan
X1.1	0,811	0,000	Valid
X1.2	0,769	0,000	Valid
X1.3	0,868	0,000	Valid
X1.4	0,553	0,001	Valid

Berdasarkan uji validitas diatas, variabel Kompetensi (X_1) terdiri dari 4 pernyataan dan hasil analisa diperoleh nilai taraf signifikan $< 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan variabel Kompetensi dinyatakan valid dan dapat digunakan atau layak untuk diolah sebagai data penelitian.

Item	Pearson Correlation	Sig. 2 tailed	Keterangan
X2.1	0,798	0,000	Valid
X2.2	0,772	0,000	Valid
X2.3	0,780	0,000	Valid
X2.4	0,766	0,000	Valid

Berdasarkan tabel uji validitas diatas, variabel *Softskill* (X_2) terdiri dari 4 pernyataan dan hasil analisa diperoleh nilai taraf signifikan $< 0,05$ sehingga dapat disimpulkam item pertanyaan variabel *Softskill* dinyatakan valid.

Item	Pearson Correlation	Sig. 2 tailed	Keterangan
X3.1	0,773	0,000	Valid
X3.2	0,857	0,000	Valid
X3.3	0,732	0,000	Valid
X3.4	0,677	0,000	Valid

Berdasarkan tabel uji validitas diatas, variabel BudayaKerja (X_3) terdiri dari 4 pernyataan dan hasil analisa diperoleh nilai taraf signifikan $< 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan variabel budaya kerja dinyatakan valid dan dapat digunakan atau layak untuk diolah sebagai data penelitian.

Item	Pearson Correlation	Sig. 2 tailed	Keterangan
Y.1	0,699	0,000	Valid
Y.2	0,857	0,000	Valid
Y.3	0,749	0,000	Valid
Y.4	0,829	0,000	Valid
Y.5	0,789	0,000	Valid

Berdasarkan tabel uji validitas diatas, variabel Prestasi kerja(Y) terdiri dari 5 pernyataan dan hasil analisa diperoleh nilai taraf signifikan $< 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan variabel Prestasi kerja dinyatakan valid dan dapat digunakan atau layak untuk diolah sebagai data penelitian.

Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbachs Alpha	Hasil Uji	Keterangan
Kompetensi (X_1)	0,60	0,734	Reliabel

<i>Softskill</i> (X ₂)	0,60	0,783	Reliabel
Budaya Kerja (X ₃)	0,60	0,757	Reliabel
Prestasi Kerja (Y)	0,60	0,843	Reliabel

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa hasil dari uji reliabilitas dikatakan reliabel dengan nilai *Cronbach's alpha* diatas 0,60.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Variabel	<i>Asymp.Sig.</i>	Standar Normal	Keterangan
Kompetensi(X ₁)	0,779	> 0,05	Normal
<i>Softskill</i> (X ₂)	0,359	> 0,05	Normal
Budaya kerja(X ₃)	0,243	> 0,05	Normal
Prestasi kerja(Y)	0,451	> 0,05	Normal

Berdasarkan hasil analisis tabel diatas diperoleh nilai signifikan *Asymp.Sig.* bahwa data variabel Kompetensi(X₁) sebesar 0, 779 > 0,05, *Softskill*(X₂) sebesar 0, 359 > 0,05 , Budaya kerja(X₃) sebesar 0, 243 > 0,05 dan Prestasi kerja(Y) sebesar 0,451 > 0,50. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Kompetensi(X₁), *Softskill*(X₂), Budaya kerja(X₃) dan Prestasi kerja(Y) adalah data terdistribusi normal

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig	Standar Heteroskedastisitas	Keterangan
Kompetensi (X ₁)	0,800	> 0,05	Tidak terjadi Heteroskedastisitas
<i>Softskill</i> (X ₂)	0,071		Tidak terjadi Heteroskedastisitas
Budaya kerja (X ₃)	0,094		Tidak terjadi Heteroskedastisitas

Dari output diatas diketahui bahwa nilai signifikan atau Sig variabel Kompetensi (X₁) sebesar 0,800 dan variabel *Softskill* (X₂) sebesar 0,071 , variabel Budaya kerja (X₃) sebesar 0,904. Karena nilai ketiga variabel independen (X) lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah atau

gejala heteroskedastisitas. Artinya model regresi yang dipakai penelitian layak untuk dilakukan.

Hasil Uji Multikolineritas

Varibel	Tolerance	VIF	Keterangan
Kompetensi (X_1)	0,762	1,312	Tidak terjadi multikolinearitas
Softskill (X_2)	0,530	1,888	Tidak terjadi multikolinearitas
Budaya kerja(X_3)	0,484	2,065	Tidak terjadi multikolinearitas

Berdasarkan hasil analisis tabel diatas bahwa model regresi antar variabel *independent* tidak terjadi korelasi atau tidak terjadi multikolinearitas pada variabel Kompetensi (X_1) sebesar 1,312, Softskill (X_2) sebesar 1,888, Budaya kerja (X_3) sebesar 2,065 memiliki nilai *Tolerance* yang lebih besar dari 0,1 dan memiliki nilai VIF yang lebih kecil dari 10,0 dengan demikian dalam model ini tidak ada masalah multikolinearitas, hal ini berarti antar variabel *independent* tidak terjadi korelasi.

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda,

Variabel	Regresi (B)	T hitung	T Tabel	Sig-t	Keterangan
Kompetensi(X1)	0,106	0,606	2,039	0,549	Ha1 ditolak
Softskill(X2)	0,527	2,532	2,039	0,017	Ha2 diterima
Budaya Kerja(X3)	0,504	2,272	2,039	0,030	Ha3 diterima
Konstanta(a)			1,633		
Nilai Korelasi (R)			0,762		
Nilai Koefisien Determinan (R²)			0,580		
F Hitung			14,270		
F table			2,910		
Signifikan F			0,000		H4 diterima
Y			Prestasi Kerja		

Berdasarkan tabel di atas maka dapat diketahui persamaan regresi berganda

sebagai berikut :

$$Y = 1,633 + 0,106X_1 + 0,527X_2 + 0,504 X_3$$

Dari persamaan regresi diatas, maka dapat di intepretasikan beberapa hal diantaranya sebagai berikut :

Kompetensi(X_1), *Softskill*(X_2), Budaya kerja(X_3) dan Prestasi kerja(Y)

1. Nilai konstanta persamaan diatas menunjukkan nilai sebesar 1,633, nilai tersebut menunjukkan apabila Kompetensi (X_1) sebesar 0,106 dan *Softskill* (X_2) sebesar 0,527 serta Budaya kerja(X_3) sebesar 0,504 nilainya tidak ada atau Nilainya adalah 0, maka Prestasi kerja (Y) sebesar 1,633.
2. Koefisien regresi Kompetensi (X_1) sebesar 0, 106 bernilai positif, hal ini berarti jika Kompetensi (X_1) bertambah sebesar satu satuan maka variabel Prestasi kerja (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,106
3. Koefisien regresi *Softskill* (X_2) sebesar 0,527 bernilai positif, hal ini berarti jika *Softskill* (X_2) bertambah sebesar satu satuan maka variabel Prestasi kerja (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,527.
4. Koefisien regresi Budaya kerja(X_3) sebesar 0,504 bernilai positif, hal ini berarti jika Budaya kerja (X_3) bertambah sebesar satu satuan maka variabel Prestasi kerja (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,504.

Koefisien determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas Kompetensi, *Softskill*, dan Budaya kerja secara serentak terhadap variabel terikat Prestasi kerja. Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi R^2 atau *R square* sebesar 0,580. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel kompetensi , *softskill* dan budaya kerja mempengaruhi variabel prestasi kerja sebesar 58% dan sisanya 42% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini. Hubungan kedua variabel bisa dikatakan cukup kuat nilai *R Square* lebih dari 0,50 atau lebih setengah dari faktor yang mempengaruhi prestasi kerja.

Uji T

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui pengaruh antara bebas Kompetensi(X_1), *Softskill*(X_2) dan Budaya Kerja(X_3)terhadap variabel terikat Prestasi Kerja (Y) pada KUD Karya Bhakti Ngancar. Dari tabel diatas dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

- 1) Variabel Kompetensi t hitung sebesar 0,606 dengan signifikasi 0,549. Nilai t hitung $0,606 < 2,039$ dan Nilai Sig $0,549 > 0,050$ maka dapat diartikan bahwa

variabel Kompetensi (X_1) berpengaruh positif dan tetapi tidak signifikan terhadap prestasi kerja (Y) pada KUD Karya Bhakti Ngancar

- 2) Variabel *Softskill* t hitung sebesar 2,532 dengan signifikasi 0,017. Nilai t hitung $2,532 > 2,039$ dan Nilai Sig $0,017 < 0,050$ maka dapat diartikan bahwa variabel *Softskill* (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja (Y) pada KUD Karya Bhakti Ngancar
- 3) Variabel Budaya Kerja t hitung sebesar 2,272 dengan signifikasi 0,030. Nilai t hitung $2,272 > 2,039$ dan Nilai Sig $0,030 < 0,050$ maka dapat diartikan bahwa variabel Budaya Kerja (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja (Y) pada KUD Karya Bhakti Ngancar.

Uji F

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas Kompetensi(X_1), *Softskill*(X_2) dan Budaya Kerja(X_3) terhadap variabel terikat Prestasi Kerja pada KUD Karya Bhakti Ngancar. Berdasarkan hasil tabel diatas menunjukkan nilai F hitung sebesar 14,270 dengan signifikan 0,000. Nilai F hitung lebih besar dari 2,910 ($14,270 > 2,910$). Nilai signifikansi lebih kecil dari 0,050 ($0,000 < 0,050$) maka dapat disimpulkan bahwa variabel Kompetensi(X_1), *Softskill*(X_2) dan Budaya Kerja(X_3) secara simultan terhadap prestasi kerja (Y).

KESIMPULAN

Berdasarkan uraian dan analisis dari bab sebelumnya, maka kesimpulan dari penelitian mengenai Pengaruh Kompetensi, *Softskill* dan Budaya Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada KUD Karya Bhakti Ngancar

- 1) Tidak ada pengaruh signifikan secara parsial Kompetensi (X_1) terhadap Prestasi kerja (Y) pada KUD Karya Bhakti Ngancar. Terbukti bahwa hasil t hitung sebesar 0,606 dengan signifikasi 0,549. Yang artinya Nilai Sig $0,549 > 0,050$ maka di nyatakan tidak signifikan.
- 2) Terdapat pengaruh signifikan secara parsial *Softskill* (X_2) terhadap prestasi kerja (Y) pada KUD Karya Bhakti Ngancar. Terbukti bahwa hasil t hitung sebesar 2,532 dengan signifikasi 0,017. Yang artinya Nilai Sig $0,017 < 0,050$ maka di nyatakan signifikan.
- 3) Terdapat pengaruh signifikan secara parsial Budaya Kerja (X_3) terhadap prestasi kerja (Y) pada KUD Karya Bhakti Ngancar . Terbukti bahwa hasil t hitung sebesar 2,272 dengan signifikasi 0,030. Yang artinya Nilai Sig $0,030 < 0,050$ maka di nyatakan signifikan

- 4) Terdapat pengaruh signifikan secara simultan Kompetensi, *Softskill* dan Budaya Kerja terhadap prestasi kerja (Y) pada KUD Karya Bhakti Ngancar. Terbukti bahwa nilai F hitung sebesar 14,270 dengan signifikan 0,000. Nilai signifikansi lebih kecil dari 0,050 maka di nyatakan signifikan

DAFTAR REFERENSI

- Agustina Hanafi. (2014). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pt. Multi Data Palembang (It Superstore. Universitas Sriwijaya, ISSN: 2086-0390.
<http://repository.unsri.ac.id/id/eprint/11018>
- Akhmad Taupan Rinaldi, M. Aziz Firdaus, Rachmatullaily Tinakartika Rinda, A., & Wibowo. (2022). Pengaruh Soft Skill Dan Pengalaman Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pt.Kreasi Inspirasi Abadi Kota Bogor. Jurnal Ilmu Manajemen, 5(E-ISSN : 2655-0008). <https://ejournal.uika-bogor.ac.id/index.php/MANAGER>
- Aldri Frinaldi, R. W. (2023). Hubungan Budaya Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Di Kantor Badan Pertanahan Nasional Kota Padang. Hubungan Budaya Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Di Kantor Badan Pertanahan Nasional Kota Padang, Journal of. <https://doi.org/https://doi.org/10.24036/publicness.v2i1.70>
- Anjani, A. (2019). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen, 3(1). <https://doi.org/10.33603/jibm.v3i1.2191>
- Aprilda. (2012). Pengaruh Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai (Studi pada Bagian Pengelolaan Keuangan Balai Pengembangan Pendidikan Nonformal dan Informal Regional I Medan) Pemerintah Provinsi Sumatera Utara. Jurnal Administrasi Publik ISSN 2088 527x, 3(2).
- Arnu, A. P., & Sofiyanti, N. (2019). Pengaruh Hardskill dan Softskill Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Imigrasi Karawang. Journal of Management and Business, 4(2).
- Azmi, A. N., & Falahi, A. (2021). Pengaruh Budaya Kerja Dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Di Ptpn Iii Kebun Tanah Raja. Jurnal Penelitian Ekonomi Manajemen, 1(1). <http://jurnalpatronisntitute.org/index.php/jurpem/article/view/20>
- Caryoto, C. (2021). Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawanpt. Bank Mandiri Mitra Usaha Gunung Sindur Bogor. Jurnal Semarak, 4(1). <https://doi.org/10.32493/smk.v1i1.9353>

- Derlinawati Manaraja. (2022). Pengaruh Soft Skill Terhadap Prestasi Kerja Pada Kantor Camat Fanayama Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 5(E-ISSN : 2828-0946). <https://jurnal.uniraya.ac.id/index.php/jim/article/view/607>
- Eri Samsidar. (2022). Pengaruh Budaya Kerja Dan Pengembangan Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Dosen Universitas Islam Negeri Fatmawati Sukarno Bengkulu [Universitas Islam Negeri (Uin) Fatmawati Sukarno Bengkulu]. <http://repository.iainbengkulu.ac.id/id/eprint/9849>
- Gaol, P. L. G. (2020). Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja PT. Bank Mega, Tbk Cluster Bekasi. *Jurnal Good Governance*. <https://doi.org/10.32834/gg.v16i2.202>
- Ghozali, I. (2021). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS for Windows. In Semarang: BP Undip.
- Irawati, S. A. (2020). Pengaruh Soft skill Dan Hard skill Terhadap Kinerja Pada PT Cahaya Indah MadyaPratama Lamongan. *Eco-Entrepreneurship*, Vol 6 No 1 Des 2020 Multiple, Vol 6(No 1). <https://journal.trunojoyo.ac.id/eco-entrepreneur/article/view/11795>
- Jahit Hadiwijaya. (2021). Pengaruh Kompetensi Karyawan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Ud. Karya Pala Kediri. In Universitas Islam Kadiri. Universitas Islam Kadiri.
- Montol, G. W., Nelwan, O. S., & Walangitan, M. D. (2022). Pengaruh Pelatihan, Kepuasan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Di Pt Hasjrat Abadi Tendean Manado. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 10(2). <https://doi.org/10.35794/emba.v10i2.39369>
- Novi Irwansyah. (2016). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Di Biro Umum Sekretariat Jenderal Kementerian Pertahanan Republik Indones. Stie Pertiwi. <https://www.stie-pertiwi.ac.id/wp-content/uploads/2017/09/Economicus-2018-1.pdf>
- Novia Lucas Cahyadi Lie, Dr. Noviaty Kresna Darmasetiawan, S.Psi., M. S. (2017). Pengaruh Soft Skill Terhadap Kesiapan Kerja Menghadapi Masyarakat Ekonomi Asean Pada Mahasiswa S1 Fakultas Bisnis Dan Ekonomika Universitas Surabaya. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Universitas Surabaya*, 6. <https://core.ac.uk/download/pdf/294907725.pdf>
- Renny Husniati. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai. *Jurnal Mitra Manajemen*, 3(12). <https://doi.org/10.52160/ejmm.v3i12.309>
- Salmiah. (2018). Pengaruh Soft Skill Terhadap Prestasi Kerja Pada Karyawan Pt.Perkebunan Nusantara Xiv (Persero) Pabrik Gula Camming Kab. Bone

[Universitas Muhammadiyah Makassar].
<https://dokumen.tips/documents/skripsi-pengaruh-soft-skill-terhadap-prestasi-kerja-.html?page=1>

- Siregar, A. R., Marbun, P., & Syaputri, Y. (2020). Pengaruh Budaya Kerja dan Jam Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Latexindo Toba Perkasa Binjai. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis (JIMBI)*, 1(1).
- Suprihatiningrum, H. and T. B. (2012). Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Prestasi Kerja (Studi Pada Karyawan Kantor Kementrian Agama Provinsi Jawa Tengah). *Jurnal Kajian Akuntansi Dan Bisnis*, 1(1).
- Utami, I. T., Suryani, A. I., & Nurdin, N. (2020). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Unit Desa (KUD) Bersama Makmur Desa Srimulyo. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 5(2).
<https://doi.org/10.33087/jmas.v5i2.189>
- Wardani, Nila Ayu, Iham M. R., & Putra, R. (2022). Pengaruh Kompetensi, Budaya Organisasi, Soft Skill Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Di Pt. Bank Sumut Pusat Medan. *Jurnal Ekonomi Bisnis Digital*, 1. <https://doi.org/doi.org/jebidi.v1n2.2022>