

Pentingnya *Soft Skill* dan Pengalaman Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Penjual Kosmetik

Resha Afrilla^{1,*}, Faizal Mulia², Asep Muhamad Ramdan³

^{1,2,3} Universitas Muhammadiyah Sukabumi, Kota Sukabumi, Jawa Barat, 43111.

ARTICLE INFO



Received: 1 May 2020

Received in revised:

13 June 2020

Accepted: 15 June 2020

Published: 17 Juni 2020

Open Access

ABSTRACT

The purpose of this study is to measure soft skills and work experience on increasing cosmetic sales. The variables in this study are soft skills (X1) and work experience (X2), and employee performance (Y). This research uses quantitative methods using associative, by testing the validity, reliability and normality test by collecting questionnaires to 30 respondents using saturated sampling. The data analysis technique used is multiple linear regression and the results show that soft skill variables increase the performance of cosmetics sales, and the work experience variable increases the performance of cosmetics sales employees.

Keywords: Soft Skill, Work Experience, Employee Performance

1. Pendahuluan

Persaingan perusahaan kosmetik di Indonesia saat ini semakin *kompetitif*, Industri kosmetik saat ini mengalami pertumbuhan yang tinggi, hal ini menyebabkan banyak perusahaan yang muncul untuk bergerak di industri tersebut, perusahaan kosmetik jika ingin mampu bersaing di pasar harus mampu menyusun strategi yang tepat (Tiyanto, 2013). *Make Over* merupakan salah satu merek kosmetik yang dibuat oleh PTI (Paragon Technology and Innovation) *Make Over* ini merupakan brand kecantikan *local* namun sering disangka brand luar negeri karena kemasan produk yang mewah dengan produk kosmetik yang beragam, *Make Over* sudah tersebar diberbagai daerah salah satunya yaitu di *Distributor Center* Bogor yang dimana merupakan salah satu provisi di Jawa Barat dan *Make Over* juga sudah mengantongi sertifikat halal dari MUI serta lisensi aman dari BPOM. Perusahaan berlomba-lomba menseleksi pegawai yang terampil supaya bisa bersaing dengan perusahaan yang lain. Perusahaan perlu menyusun strategi untuk mengoptimalkan pengelolaan sumber daya manusia agar menghasilkan sumber daya manusia yang kompeten sehingga nantinya dapat meningkatkan kinerja karyawan khususnya seorang tenaga penjual (Pradita, 2016). *Soft skill* menjadi begitu penting karena perusahaan tidak hanya membutuhkan tenaga kerja yang cerdas dan cekatan, namun instansi kini juga mengharapkan tenaga kerja yang baik dalam berkomunikasi, pekerja keras, pandai, mampu bersosialisasi, dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan tempat kerja, serta mempunyai kemampuan *team*

work dengan *partner* kerja maupun atasan (Wahyuni, 2016). Namun terdapat masalah *soft skill* yang belum dikuasai oleh *Make Over Consultant* yaitu diantara dalam hal komunikasi, dimana masih terdapat *Make Over Consultant* yang belum baik dalam hal *public speaking*, kurang memahami *product knowledge* *Make Over* dan terdapat *Make Over Consultant* yang belum jelas mengucapkan kata-kata atau menyebutkan merek produk yang dominan merek produk menggunakan bahasa asing, hal ini menyebabkan informasi yang disampaikan pada pelanggan menjadi kurang baik.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu seberapa berpengalaman seorang pekerja itu sendiri, pengalaman kerja karyawan adalah hal yang sangat dibutuhkan (Pamungkas et al., 2017). Pekerja yang berpengalaman selalu lebih baik dan juga mampu lebih mudah menyesuaikan diri, berani mengambil resiko, bisa baik berkomunikasi untuk menjaga produktivitas yang tinggi dibandingkan dengan yang tidak pengalaman ataupun seorang *fresh graduate*. (Octaviana Panambunan, Bernhard Tewel, 2017).

Tetapi faktanya Berdasarkan hasil observasi, karyawan yang bekerja sebagai *Make Over Consultant* tersebut memiliki pengalaman kerja yang bervariasi, baik mempunyai pengalaman kerja yang sama seperti pekerjaan sebelumnya ataupun yang berbeda dengan jenis pekerjaan sebelumnya, bahkan adapula yang tidak mempunyai pengalaman kerja sebelumnya atau seorang *fresh graduate*. Karyawan yang memiliki pengalaman kerja yang sama akan mempermudah perusahaan untuk mengarahkan

* Corresponding author

E-mail addresses: reshafrilla006@ummi.ac.id (R.Afrilla)

2614-6983/ © 20XX P3M Politeknik Negeri Bengkalis. All rights reserved.

Make Over Consultan dalam bekerja dan yang sudah bekerja cukup lama tentunya sudah mengerti apa yang menjadi tugas dan mampu bekerja secara efektif dan efisien, serta perbedaan pengalaman kerja dapat menghasilkan tingkat kinerja yang berbeda pula. Kurang baiknya kinerja sumber daya manusia di Indonesia melambangkan karena masih banyak sumber daya manusia yang mutunya kurang baik disebabkan oleh kurangnya *soft skill* yang dikuasai (Amilia and Purnama, 2016). Pengalaman kerja yang tidak dimiliki oleh para pekerja yang bekerja di perusahaan berakibat membuat kurangnya keterampilan dan kurang tanggung jawab mengenai pekerjaan (Situmeang, 2017)

Terjadinya penurunan kinerja karyawan yaitu karena penguasaan *soft skill* yang belum baik dan penyebab lainnya yaitu belum baik pengalaman yang dimiliki oleh karyawan karena kesuksesan suatu perusahaan ialah tidak terlepas dari sumber daya manusia yang terampil dan berpengalaman (Amilia and Purnama, 2016). Penelitian terdahulu yang melakukan penelitian sebelumnya menyatakan bahwa *soft skill* mempengaruhi kinerja karyawan (Islami and Ferdinand, 2012) dan (Rokhayati et al., 2017). Namun pada penelitian yang dilakukan oleh (Nuryana, 2014) menyatakan bahwa *soft skill* tidak mempengaruhi kinerja. Pada penelitian terdahulu juga menunjukkan bahwa pengalaman kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan menurut (Alfanny, 2018) dan. (Pua et al., 2017). Namun pada penelitian yang dilakukan oleh (Aristanti, 2018) menyatakan bahwa pengalaman kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Penelitian terdahulu sudah melakukan penelitian *soft skill* dan pengalaman kerja yang terdapat pada karyawan, tetapi masih sedikit yang melakukan penelitian tentang *soft skill*, pengalaman kerja dan kinerja yang terdapat pada tenaga penjual kosmetik, dengan begitu peneliti termotivasi untuk melakukan penelitian pada tenaga kerja penjual kosmetik karena kinerja tenaga penjual kosmetik menjadi ujung tombak perusahaan yang tugasnya menjual langsung produk perusahaan serta bekerja melayani pelanggan. Dengan demikian, perlu dilakukan penelitian kembali mengenai *soft skill* dan pengalaman kerja terhadap kinerja tenaga penjual. Sesuai permasalahan yang telah dijelaskan, maka penelitian ini akan menguji pengaruh *soft skill* dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan penjual kosmetik

2. Tinjauan Pustaka dan Hipotesis

Soft Skill

Soft skills bersifat *invisible* ialah kemampuan yang tidak dapat dilihat secara kasat mata, namun bisa dilihat dengan cara bagaimana pribadi mampu beradaptasi dengan lingkungan dan bagaimana kemampuan seseorang dalam memimpin. (Emiliasari et al., 2017). *Soft skill* (keterampilan lunak) merupakan tingkah laku personal dan interpersonal yang mampu menjadikan baik dan menjadikan maksimal kinerja seseorang dengan melalui pelatihan,

mengembangkan *team work*, inisiatif, pengambilan keputusan lainnya, Supaya *soft skill* karyawan mampu berkembang, maka perusahaan harus melakukan pelatihan untuk mengasah *soft skill* secara berkala. (Zulkifli Rasid et al., 2018). Dalam penelitian (Wahyuni, 2016) menyebutkan Indikator dari *soft skill* ada 5 yaitu sebagai berikut: kemampuan komunikasi, Kecerdasan emosional, Keterampilan berpikir dan menyelesaikan masalah, etika dan keterampilan berfikir.

Pengalaman Kerja

Menurut (Rizkie et al., 2019) Tenaga kerja yang lebih lama memiliki pengalaman kerja akan mempengaruhi keterampilan dalam bekerja, berbeda dengan seorang tenaga kerja yang masih sedikit pengalaman kerja yang didapatnya. Pengalaman kerja adalah keterampilan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya dapat diukur dari lamanya seseorang bekerja dan dari level pengetahuan serta kemampuan yang dimilikinya (saptiani, 2017). Indikator pengalaman kerja menurut (Situmeang, 2017), ada 3 yaitu: lama waktu atau masa kerja, tingkat pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki, penguasaan terhadap pekerjaan dan peralatan.

Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil akhir yang dicapai dan merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang diminta (Indrasari, 2017). Kinerja ialah hasil kerja yang telah seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi selesaikan sesuai dengan apa yang menjadi tugas dan mampu mempertanggung jawabkannya dalam usaha untuk mencapai visi perusahaan secara sah, tidak menyalahi kesadaran hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Pamungkas et al., 2017). Menurut (Ramadhan and Sembiring, 2017) indikator kinerja ada 5 yaitu: kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, kehadiran, dan kerjasama.

Hipotesis Penelitian

Soft skill merupakan salah satu pengaruh dalam meningkatkan kinerja karyawan, *soft skill* memiliki peran penting bagi seorang tenaga penjual karena memiliki aktivitas yaitu diantaranya dalam hal melayani pelanggan dan karyawan harus mampu menguasai *soft skill* dengan baik agar kinerja seorang tenaga penjual mampu menghasilkan kinerja yang terbaik.

H1 : *Soft skill* berpengaruh terhadap kinerja karyawan penjual kosmetik

Pengalaman kerja menjadi sebuah kekuatan bagi karyawan dalam melaksanakan tugasnya, pengalaman kerja mampu menjadikan pekerjaan bisa diselesaikan secara efektif dan efisien, karyawan yang tidak memiliki pengalaman kerja sebelumnya akan sedikit kesulitan dalam beradaptasi dengan pekerjaannya, dengan memiliki pengalaman kerja sebelumnya maka tingkat penyelesaian tugas mampu menghasilkan kinerja yang baik

H2 : Pengalaman kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan penjual kosmetik

3. Metode Penelitian

Metode penelitian yang dipilih ialah metode Kuantitatif yaitu jawaban responden menggunakan kode numerik untuk analisis komputer (Prajitno, 2013) peneliti menggunakan *software* IBM SPSS versi 23. Penelitian ini dilakukan di PT Paragon Technology and Innovation kepada karyawan *Make Over Distributor Center* Bogor. Adapun populasi yang digunakan yaitu kepada bagian tenaga penjual kosmetik atau yang biasa disebut sebagai *Make Over Consultant*. Peneliti mengambil sampel jenuh pada penelitian ini dengan melakukan penyebaran kuesioner kepada 30 responden. Peneliti menggunakan indikator dari penelitian lain yang sudah dilakukan sebelumnya dari masing-masing variabel untuk dibuatkan kuesioner, setelah itu membuat item pernyataan kuesioner sesuai dengan indikator yang digunakan oleh peneliti, *soft skill* diukur dengan lima pertanyaan, pengalaman kerja diukur dengan empat pertanyaan dan kinerja diukur enam pertanyaan dengan pemberian skor 1 sampai dengan 5 menggunakan skala perbedaan semantik (*differential semantic scale*). Teknik analisa data menguji uji validitas dan reliabilitas, uji normalitas dan menggunakan teknik analisis regresi linear berganda, termasuk uji koefisien determinasi, koefisien korelasi ganda, (uji F) dan uji secara parsial (uji t)

4. Hasil dan Pembahasan

Uji Validitas dan Reliabilitas

Data valid jika nilai r hitung $>$ r tabel. Pada penelitian ini, r tabel diperoleh dengan derajat kebebasan $(N-2)$ atau $30-2=28$. Dengan pengujian 1 sisi (signifikansi = 0,05) diperoleh hasil r tabel sebesar 0,3610.

Tabel 1. Uji Validitas

N	Variabel	Butir	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1	Soft Skill	X1.1	0,812	0,3610	Valid
		X1.2	0,849	0,3610	Valid
		X1.3	0,868	0,3610	Valid
		X1.4	0,798	0,3610	Valid
		X1.5	0,835	0,3610	Valid
2	Pengalaman kerja	X2.1	0,759	0,3610	Valid
		X2.2	0,708	0,3610	Valid
		X2.3	0,824	0,3610	Valid
3	Kinerja karyawan	X2.4	0,921	0,3610	Valid
		Y1.1	0,693	0,3610	Valid
	Kinerja	Y1.2	0,863	0,3610	Valid
		Y1.3	0,738	0,3610	Valid
		Y1.4	0,792	0,3610	Valid
		Y1.5	0,862	0,3610	Valid
		Y1.6	0,810	0,3610	Valid

Sumber: Data Olahan 2020

Dari hasil uji validitas tabel 1 diatas variabel *soft skill* (X1), pengalaman kerja (X2), dan kinerja karyawan (Y) menyatakan hasil bahwa semua item skor dari setiap pernyataan adalah r hitung $>$ r tabel yang berarti bahwa setiap instrumen dari item pernyataan bernilai valid. Dengan begitu,

maka semua pernyataan dalam kuesioner bernilai valid dan selanjutnya dapat digunakan dalam pengujian yang lainnya.

Tabel 2. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Soft skill	0,888	Reliabel
Pengalaman kerja	0,817	Reliabel
Kinerja karyawan	0,882	Reliabel

Sumber: Data Olahan 2020

Dari hasil tabel 2 uji reliabilitas menyatakan bahwa diperoleh nilai *Cronbach Alpha* untuk uji reliabilitas *soft skill* (X1) adalah $0,888 > 0,60$ (*indeks koefisien korelasi*) pengalaman kerja (X2) $0,817 > 0,60$ dan kinerja karyawan (Y) $0,882 > 0,60$, dengan demikian item pertanyaan untuk X1, X2 dan Y dinyatakan reliabel atau dapat diandalkan.

Tabel 3. Uji Normalitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Unstandardized Residual
N		30
Normal	Mean	,0000000
Parameters ^{a,b}	Std. Deviation	1,28040759
Most Extreme Differences	Absolute	,098
	Positive	,098
	Negative	-,075
Test Statistic		,098
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

Sumber: Data Olahan 2020

Dari hasil tabel uji normalitas dengan *Kolmogorov Smirnov* menyatakan bahwa tingkat signifikan bernilai di atas 0,05 yaitu diperoleh nilai 0,200 maka dapat disimpulkan bahwa distribusi data dinyatakan berdistribusi normal.

Hipotesis Pertama

Berdasarkan hasil pengujian t pada tabel 3 dibawah ini, variabel *soft skill* yang menghasilkan nilai Thitung 3,913 $>$ 2,04523 Ttabel dengan nilai signifikan sebesar 0,001 $<$ 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa H1 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa *soft skill* yang ada pada *Make over Consultant* DC Bogor memberikan nilai positif dalam mempengaruhi kinerja karyawan.

Tabel 3 Hasil Regresi Linear Berganda

variabel	Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients (B)	t	sig
(Constant)	4,667	1,437		3,247	,003
X1	,566	,145	,544	3,913	,001
X2	,531	,174	,424	3,049	,005

Sumber: Data Olahan 2020

Hipotesis Kedua

Berdasarkan hasil pengujian t pada variabel pengalaman kerja yang menghasilkan nilai dengan sig. $0,005 <$ 0,05 nilai Thitung 3,049 $>$ Ttabel 2,0452, maka dapat disimpulkan bahwa H2 diterima. Hal ini menunjukkan bahwa pengalaman kerja yang ada pada *Make over Consultant* DC Bogor memberikan nilai positif dalam mempengaruhi kinerja karyawan.

Tabel 4. Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	Mean Square	f	Sig.
1 Regression	347,656	173,828	98,716	,000 ^b
Residual	47,544	1,761		
Total	395,200	29		

Sumber: Data Olahan 2020

Berdasarkan tabel 4 hasil uji F menyatakan nilai signifikan (sig) sebesar 0,000 < 0,05 dengan Fhitung 98,716 > 3,34 artinya bahwa model regresi layak digunakan .

Tabel 5. Hasil Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,938 ^a	,880	,871	1,32698

Sumber: Data Olahan 2020

Hasil R menunjukkan hasil sebesar 0,938 yang berarti adanya hubungan yang sangat kuat antara *soft skill* dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan. Adapun nilai R Square bernilai sebesar 0,880 yang berarti bahwa pengaruh *soft skill* dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 88 % sedangkan sisanya 12 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

5. Kesimpulan

Dari penelitian yang dilakukan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel *soft skill* dan pengalaman kerja sangat berpengaruh penting untuk meningkatkan kinerja karyawan penjual kosmetik, dilihat dari nilai R Square sebesar 0,880 diartikan bahwa pengaruh variabel *soft skill* dan pengalaman kerja terhadap Kinerja karyawan sebesar 88% sisanya 12 % adalah dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak ada dalam penelitian ini. Hasil uji koefisien korelasi menunjukkan hasil yang dapat dilihat dari nilai R hasilnya sebesar 0,938 yang berarti adanya hubungan yang sangat kuat antara *soft skill* dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan. Secara parsial, *soft skill* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan *Make Over* DC Bogor , dan pengalaman kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan *Make Over* DC Bogor.

6. Saran

Penelitian selanjutnya diharapkan menggunakan variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan, seperti *hard skill*, karena selain *soft skill*, *hard skill* karyawan perlu diperhatikan oleh perusahaan dalam meningkatkan kinerja, karena *hard skill* tidak akan efektif tanpa *soft skill*.

Referensi

- Alfanny, D., 2018. Pengaruh Hard Skill , Soft Skill Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Penjual (Studi Pada Karyawan Auto 2000 Medan).
- Amilia, S., Purnama, R., 2016. Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai Pt. Indonesia Comnets Plus Di Bandung. J. Bus. Manag. Entrepreneursh.

Educ. 1, 24–30.

Anwar, C., Zulifah Chikmawati, 2019. Implimentasi Soft Skill Dan Etos Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pt. Surya Indo Plastik Sidoarjo. Ekon. Bisnis 5.

Aristanti, L.E.R.I., 2018. Pengaruh Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kemampuan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Bank Syariah Mandiri Kcp Boyolali). Nstitut Agama Islam Negeri Salatiga.

Emiliasari, E., Widarko, A., Slamet, A.R., 2017. Pengaruh Soft Skill Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Pelangi Malang Euis. Ural Ris. Manag.

Indrasari, M., 2017. Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Tinjauan Dari Dimensi Iklim Organisasi , Kreatifitas Individu, Dan Karakteristik Pekerjaan. Yogyakarta Indomedia Pustaka, 2017 1–85.

Islami, F., Ferdinand, A., 2012. Analisis Pengaruh Hard Skill, Soft Skill Dan Motivasi Terhadap Kinerja Tenaga Penjualan (Studi Pada Tenaga Kerja Penjualan Pt. Bumiputera Wilayah Semarang). Diponegoro J. Manag. 1, 61.

Nuryana, I., 2014. Pengaruh Softskill Dan Hardskill Terhadap Kinerja Siswa Prakerin Smk Modern Al – Rifa ' le (Studi Pada Siswa Prakerin Smk Modern Al- Rifa ' le Gondanglegi).

Octaviana Panambunan, Bernhard Tewal, I.T., 2017. Pengalaman Kerja, Pelatihan Kerja, Iklim Organisasi Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Pt. Pln (Persero) Wilayah Suluttenggo. J. Emba J. Ris. Ekon. Manajemen, Bisnis Dan Akunt. 5, 2183–2192.

Pamungkas, A., Hamid, D., Prasetya, A., 2017. Pengaruh Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kemampuan Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt. Inka (Persero)). J. Adm. Bisnis S1 Univ. Brawijaya 43, 96–103.

Pradita, M.Y., 2016. Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan, Dan Karakteristik Tenaga Pemasar Terhadap Motivasi Dan Kinerja Tenaga Pemasar Pada Pt. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Jombang. J. Innov. Bus. Econ. 7, 95. <https://doi.org/10.22219/Jibe.Vol7.No2.95-104>

Prajitno, S.B., 2013. Pengetahuan, Metode Ilmiah, Dan Teori. J. Penelit. Publik 1–29.

Pua, B.M.O., Lengkong, V.P.K., Woran, D., 2017. Pengaruh Pengalaman Kerja Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Air Manado. J. Emba J. Ris. Ekon. Manajemen, Bisnis Dan Akunt. 5, 2761–2770.

- Ramadhan, N., Sembiring, J., 2017. Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Di Human Capital Center Pt. Telekomunikasi Indonesia, Tbk. *J. Manaj. Indones.* 14, 47. <https://doi.org/10.25124/jmi.v14i1.351>
- Rizkie, N., Ani, H.M., Hartanto, W., 2019. Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Pengrajin Kuningan Di Kecamatan Tapen Kabupaten Bondowoso. *J. Pendidik. Ekon. J. Ilm. Ilmu Pendidikan, Ilmu Ekon. Dan Ilmu Sos.* 13, 42. <https://doi.org/10.19184/jpe.v13i1.10419>
- Rokhayati, A., Kambara, R., Ibrahim, M., 2017. Pengaruh Soft Skill Dan Perencanaan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kualitas Pelatihan Sebagai Variabel Modertor. *Ris. Bisnis Dan Manajemen Tirtayasa* 1, 107–125.
- Saptiani, Y., 2017. Pengaruh Motivasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Medan. Universitas Medan Area.
- Situmeang, R.R., 2017. Pengaruh Pengawasan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Mitra Karya Anugrah. *Asian J. Innov. Entrep.* 02.
- Tiyanto, T.R., 2013. Analisis Deskriptif Strategi Bersaing Pada Perusahaan Kosmetik. *Agora* 1.
- Wahyuni, 2016. Pengaruh Hard Skill Dan Soft Skill Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan. *Fak. Ekon. Dan Bisnis Islam Univ. Islam Negeri Alauddin Makassar.*
- Wirawan, K.E., 2019. Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan 5, 60–67.
- Zulkifli Rasid, Tewel, B., Kojo, C., 2018. Pengaruh Hard Skill Dan Soft Skill Terhadap Kinerja Karyawan Perum Damri Manado 6, 1008–1017.