

## **PENGARUH SOFT SKILL, HARD SKILL DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA RBTV KOTA BENGKULU**

Adi sismanto<sup>(1)</sup>, Peri Yusrizal<sup>(2)</sup>  
<sup>(1)(2)</sup>Universitas Muhammadiyah Bengkulu  
[perilukem@gmail.com](mailto:perilukem@gmail.com)

### **ABSTRACT**

This study aims to find out the influence of soft skills, hard skills and motivation on employee performance at RBTV Bengkulu City. The population of this study was all RBTV employees numbering 50 people. All of those employees were sampled for research. Data collection techniques with questionnaires and data analysis techniques using regression. The results of this study revealed that soft skills have a significant effect on employee performance, hard skills have a significant effect on employee performance and motivation has a significant effect on employee performance at RBTV Bengkulu City.

**Keywords:** soft skills, hard skills, motivation and performance.

### **PENDAHULUAN**

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 dalam suatu instansi/organisasi, dikarenakan adanya ketidaksesuaian 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 karyawannya (Turere, 2013).

Dalam hal ini sebenarnya terdapat hubungan yang sangat erat antara kinerja perorangan dengan kinerja instansi. Dengan perkataan lain bila kinerja perorangan/pegawai baik maka kemungkinan besar kinerja instansi akan baik pula. Kinerja pegawai akan baik bila dia mempunyai keahlian (skill) yang tinggi, bersedia bekerja karena di gaji atau diberi upah sesuai dengan perjanjian dan mempunyai harapan untuk masa depan yang lebih baik. Kinerja pegawai merupakan hasil dari persepsi mereka tentang pekerjaan mereka.

Selain itu kinerja pegawai merupakan hasil dari persepsi mereka tentang pekerjaan mereka. Berdasarkan beberapa faktor di lingkungan kerja, seperti kondisi kerja yang dialami pegawai, kebijakan dan prosedur, gaya kepemimpinan, hubungan kelompok kerja, dan tunjangan tambahan. Disisi lain tinggi rendahnya kinerja pegawai juga dipengaruhi kecocokan pegawai dengan kepribadian seseorang (Stepanus, 2014).

*Hard Skills* 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 (Satwika & Gede Wiyata Putra, 2020).

*Soft Skills* sebagai kemampuan seseorang untuk memotivasi diri dan menggunakan inisiatifnya, mempunyai pemahaman tentang apa yang dibutuhkan untuk dilakukan dan dapat dilakukan dengan baik, berguna untuk mengatasi persoalan kecil yang muncul secara tiba-tiba dan terus dapat bertahan apabila problem tersebut belum terselesaikan. Meskipun *Soft Skills* merupakan karakter yang melekat pada diri seseorang dan butuh kerja keras untuk mengubahnya namun *Soft Skills* bukan sesuatu yang stagnan, kemampuan ini dapat dioptimalkan dengan pelatihan dan diasah dengan pengalaman kerja. Konsep *Soft Skill* merupakan pengembangan dari konsep yang selama ini dikenal dengan istilah kecerdasan emosional (emotional intelligence). *Soft Skill* merupakan kemampuan di luar kemampuan teknis dan akademis yang lebih mengutamakan kemampuan intrapersonal dan interpersonal, (Adi Gunawan et al., 2019).

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

Menurut Mangkunegara (2017) kinerja adalah hasil kerja secara kongkrit yang dapat diamati serta diukur sesuai tanggung jawabnya. Sedangkan Menurut Hermawati (2012) kinerja merupakan hasil kerja seseorang dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan standar hasil kerja, target atau sasaran yang telah ditentukan dan telah disepakati.

Berthal menyatakan (dalam Muqowim, dalam Wahyono, 2014) bahwa, *Soft Skills* diartikan sebagai perilaku personal dan interpersonal yang mengembangkan dan memaksimalkan kinerja manusia. *Soft Skill* adalah ketrampilan seseorang dalam berhubungan dengan orang lain (*Interpersonal skills*) dan ketrampilan dalam mengatur dirinya sendiri (*Intrapersonal skills*) yang mampu mengembangkan unjuk kerja secara maksimal (Beenen et al., 2021). Pendapat lain mengenai *Soft Skill* adalah kecakapan individu dalam penerapan keterampilan secara nyata dan yang bukan

bersifat akademik (Prastiwi, dalam Wahyono, 2014).

Sedangkan Basir (2015) menyatakan, *Soft Skill* adalah sesuatu yang tak kasa mata/ imajiner/ abstrak. Menurut Putra dan Pratiwi (dalam Wahyono, 2014) *Soft Skills* adalah kemampuan-kemampuan tak terlihat yang diperlukan untuk sukses, misalnya kemampuan berkomunikasi, kejujuran/integritas, dan lain-lain.

*Hard Skill* adalah pengetahuan dan kemampuan teknis yang dimiliki seseorang (Islami, 2012:27). Pengetahuan teknis yang meliputi pengetahuan mengenai desain dan keistimewaan dari produk tersebut, mengembangkannya sesuai dengan teknologi, mampu mengatasi masalah yang terjadi serta menganalisis kegunaan produk dalam usaha untuk mengidentifikasi ide-ide baru mengenai produk ataupun pelayanan tersebut (Islami, 2012), sedangkan menurut Basir (2015) *Hard Skill* adalah kemampuan yang biasa dipelajari di sekolah atau universitas yang memiliki tujuan untuk meningkatkan kemampuan intelektual yang berhubungan dengan subyek yang dipelajari.

## METODE

Penelitian dilakukan pada RBTV Kota Bengkulu Adapun penelitian menyupai sampel sebanyak 50 orang responden dengan menggunakan metode penelitian dengan Observasi, wawancara dan Kuesioner, dengan menggunakan metode alat analisis menggunakan SPSS Regresi Linier Berganda.

## HASIL

### Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda yang akan dibahas dalam penelitian ini sehingga penulis bisa menggambarkan mengenai tanggapan responden (*Soft Skill*, *Hard Skill*, dan Motivasi Kerja) terhadap Kinerja Karyawan pada RBTV Kota Bengkulu. Berdasarkan estimasi regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS Versi 24,0 For Windows, maka diperoleh tabel dibawah ini :

**Tabel 1.**  
Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,390	1,557		2,820	,007
	<i>Soft Skill</i>	,434	,209	,936	2,075	,044
	<i>Hard Skill</i>	,648	,132	1,063	4,917	,000
	Motivasi Kerja	,493	,222	,730	2,225	,031

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Output SPSS 24,0 (lampiran 5)

Dari perhitungan hasil diatas didapatkan persamaan regresinya adalah sebagai berikut :

$$Y = 4.390 + 0,434 (X_1) + 0.648 (X_2) + 0.493 (X_3)$$

Berdasarkan persamaan regresi diatas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut : Nilai Konstanta 4.390 mempunyai arti bahwa apabila variabel *Soft Skill* ( $X_1$ ), *Hard Skill* ( $X_2$ ) dan Motivasi Kerja ( $X_3$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sama dengan nol, maka variabel Kinerja Karyawan akan tetap yaitu 4.390 apabila variabel *Soft Skill* ( $X_1$ ),

*Hard Skill* ( $X_2$ ) dan Motivasi Kerja ( $X_3$ ) terhadap Kinerja Karyawann (Y) sama dengan nol.

Koefisien Regresi  $X_1$ , sebesar 0,434 mempunyai makna jika nilai variabel *Soft Skill* ( $X_1$ ) naik satu satuan maka nilai Kinerja Karyawan (Y) akan naik sebesar 0,434 dengan asumsi variabel *Soft Skill* ( $X_1$ ) dianggap tetap.

Koefisien Regresi  $X_2$ , sebesar 0,648 mempunyai makna jika nilai variabel *Hard Skill* ( $X_2$ ) naik satu satuan maka nilai Kinerja Karyawan (Y) akan naik sebesar 0,648 dengan asumsi variabel *Hard Skill* ( $X_2$ ) dianggap tetap.

Koefisien Regresi  $X_3$ , sebesar 0,493 mempunyai makna jika nilai variabel Motivasi Kerja ( $X_3$ ) naik satu satuan maka nilai Kinerja Karyawan (Y) akan naik sebesar 0,493 dengan asumsi variabel Motivasi Kerja ( $X_3$ ) dianggap tetap.

Variabel yang paling dominan mempengaruhi peningkatan Kinerja Karyawan pada RBTV Kota Bengkulu adalah variable mempunyai makna jika nilai variabel Komitmen Organisasi ( $X_2$ ) naik satu satuan maka nilai variabel Kinerja Karyawan (Y) akan naik sebesar 0.648 dengan asumsi variabel Komitmen Organisasi ( $X_2$ ) dianggap tetap.

### Analisis Koefisien Korelasi dan Determinasi

**Tabel 2.**

Nilai Koefisien Korelasi Hasil Penelitian

<b>Model Summary<sup>b</sup></b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	<b>,905<sup>a</sup></b>	<b>,819</b>	<b>,815</b>	<b>1,49935</b>
a. Predictors: (Constant), <i>Hard Skill</i> , <i>Soft Skill</i> , Motivasi Kerja				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber: Output SPSS 24,0 (lampiran 5)

Berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai koefisien korelasi ( $R$ ) = 0,905 yang berarti ada hubungan antara variabel independent terhadap variabel dependent. Besar koefisien korelasi 0,905 yang berarti korelasi hubungan antara variabel independent (*Soft Skill* ( $X_1$ ), *Hard Skill* ( $X_2$ ) dan Motivasi Kerja ( $X_3$ )) dengan variabel dependent Kinerja Karyawan adalah termasuk tinggi.

### Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Untuk mengetahui besarnya presentase sumbangan pengaruh variabel bebas *Soft Skill* ( $X_1$ ), *Hard Skill* ( $X_2$ ), dan Motivasi Kerja ( $X_3$ ) terhadap variabel terikat Kinerja Karyawan (Y) maka dari perhitungan komputer menggunakan SPSS 24,0 didapatkan uji koefisien determinasi sebagai berikut:

**Tabel 3.**

Nilai Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

<b>Model Summary<sup>b</sup></b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	<b>,905<sup>a</sup></b>	<b>,819</b>	<b>,815</b>	<b>1,49935</b>
a. Predictors: (Constant), <i>Soft Skill</i> , <i>Hard Skill</i> , Motivasi Kerja				
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan				

Sumber: Output SPSS 24,0 (lampiran 5)

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui nilai koefisien determinasi Adjusted ( $R^2$ ) diperoleh nilai sebesar 0.819 (Agus Tri Basuki dan Nano Prawoto, 2016:51). Nilai ini mempunyai arti bahwa variabel *Soft Skill* ( $X_1$ ), *Hard Skill* ( $X_2$ ) dan Motivasi Kerja

(X<sub>3</sub>) terhadap variabel Kinerja Karyawan memberikan sumbangan sebesar 0.819 atau 81.9% terhadap Kinerja Karyawann pada RBTV Kota Bengkulu sedangkan sisahnya sebesar 0.181 atau 18.1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak masuk dalam model penelitian ini.

### Pengujian Hipotesis Dengan Uji t

Untuk menguji pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat digunakan uji t sebagai berikut :

**Tabel 4.**  
Hasil Pengujian Hipotesis dengan Uji t

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,390	1,557		2,820	,007
	Soft Skill	,434	,209	,936	2,075	,044
	Hard Skill	,648	,132	1,063	4,917	,000
	Motivasi Kerja	,493	,222	,730	2,225	,031

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Output SPSS 24.0

Melalui perhitungan yang dilakukan dengan menggunakan program SPSS, maka perbandingan antara  $t_{hit}$  dengan  $t_{\alpha/2}$  ( $n-k-1$ ) =  $50-2-1 = 47$  (1.979) setiap variabel sebagai berikut : *Soft Skill* yaitu  $t_{hit} > t_{\alpha/2}$  ( $2.075 > 1.979$ ) dan ( $\text{sig } \alpha = 0,044 < 0,050$ ), hal tersebut menyatakan bahwa adanya pengaruh yang negatif *Soft Skill* terhadap Kinerja Karyawan pada RBTV Kota Bengkulu. Hal ini dikarenakan beban kerja yang terlalu tinggi sehingga kinerja memiliki hubungan yang negatif.

*Hard Skill* yaitu  $t_{hit} > t_{\alpha/2}$  ( $4.917 > 1.979$ ) dan ( $\text{sig } \alpha = 0,000 < 0,050$ ), hal tersebut menyatakan bahwa adanya pengaruh *Hard Skill* terhadap Kinerja Karyawan pada RBTV Kota Bengkulu

Motivasi Kerja yaitu  $t_{hit} > t_{\alpha/2}$  ( $2.225 > 1.979$ ) dan ( $\text{sig } \alpha = 0,031 < 0,050$ ), hal tersebut menyatakan bahwa adanya pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada RBTV Kota Bengkulu.

### Pengujian Hipotesis Dengan Uji F

Untuk menguji pengaruhh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat digunakan uji F sebagai berikut :

**Tabel 5.**  
Hasil Pengujian Hipotesis dengan Uji F

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1262,742	3	420,914	187,235	,000 <sup>b</sup>
	Residual	278,758	124	2,248		
	Total	1541,500	127			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawann

b. Predictors: (Constant),, *Soft Skill* , *Hard Skill* Motivasi Kerja

Sumber: Output SPSS 24,0 (lampiran 5)

Berdasarkan tabel uji hipotesis dengan uji F diatas diperoleh  $F_{hitung}$  sebesar 187.235 dengan nilai  $F_{tabel}$  sebesar 2.081 yaitu ( $187.235 > 2.081$ ) dan ( $sig \alpha = 0.000 < 0,050$ ), maka dengan demikian dapat disimpulkan bahwa  $H_4$  diterima artinya secara simultan variabel *Soft Skill* ( $X_1$ ), *Hard Skill* ( $X_2$ ) dan Motivasi Kerja ( $X_3$ ) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) di Pada RBTV Kota Bengkulu

## **PAMBAHASAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data mentah yang dilakukan pada RBTV Kota Bengkulu melalui penyebaran kuesoner terhadap 50 orang responden yang telah diuji sehingga dapat diketahui pengaruh *Soft Skill* ( $X_1$ ), *Hard Skill* ( $X_2$ ) dan Motivasi Kerja ( $X_3$ ) berpengaruh secara signifikan Terhadap Kinerja Karyawan pada RBTV Kota Bengkulu .

### **Pengaruh *Soft Skill* ( $X_1$ ) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

*Soft Skill* memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini terlihat pada uji t yang menyatakan memiliki nilai  $t_{hit} > t_{\alpha/2}$   $2.075 > 1.979$ ) dan ( $sig \alpha = 0,000 < 0,050$ ), maka  $H_1$  dalam penelitian ini dapat diterima. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian (Rasid et al., 2018) yang menjelaskan bahwa soft skill berepengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh *Hard Skill* ( $X_2$ ) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

*Hard Skill* memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini terlihat pada uji t yang menyatakan memiliki nilai nilai  $t_{hit} > t_{\alpha/2}$  ( $4.917 > 1.979$ ) dan ( $sig \alpha = 0,044 < 0,05$ ), maka  $H_2$  dalam penelitian ini dapat diterima. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang telah dilaksanakan oleh (Sapitri et al., 2020) dan (Muspah et al., 2021) yang menyatakan bahwa variabel hard skill mempunyai pengaruh yang nyata dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Motivasi Kerja ( $X_3$ ) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Motivasi Kerja ( $X_3$ ) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini terlihat pada uji t yang menyatakan memiliki nilai nilai  $t_{hit} > t_{\alpha/2}$  ( $2.225 > 1.979$ ) dan ( $sig \alpha = 0,031 < 0,050$ ), maka  $H_2$  dalam penelitian ini dapat diterima. Hasil penelian ini mendapat dukungan dari hasil riset yang telah dilakukan oleh (Sutrisno et al., 2021) dan (Onsardi, O., & Finthariasari, 2022) yang membuktikan bahwa motivasi kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan karena variabel motivasi berkorelasi erat terhadap kinerja karyawan.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan tentang pengaruh *Soft Skill* ( $X_1$ ), *Hard Skill* ( $X_2$ ), dan Motivasi Kerja ( $X_3$ ) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Pada RBTV Kota Bengkulu , dapat disimpulkan sebagai berikut : *Soft Skill* berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada RBTV Kota Bengkulu , hal ini dibuktikan dengan hasil uji t menunjukan nilai  $t_{hit} > t_{\alpha/2}$  ( $2.075 > 1.979$ ) dan ( $sig \alpha = 0,044 < 0,050$ ). Ini berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini dikarenakan beban kerja yang dilakukan oleh tenaga Karyawan yang memiliki peran ganda.

*Hard Skill* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada RBTV Kota Bengkulu, hal ini dibuktikan dengan hasil uji t menunjukkan nilai  $t_{hit} > t_{\alpha/2}$  (4.917 > 1.979) dan ( $\text{sig } \alpha = 0,000 < 0,050$ ). Ini berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada RBTV Kota Bengkulu, hal ini dibuktikan dengan hasil uji t menunjukkan nilai  $t_{hit} > t_{\alpha/2}$  (2.225 > 1.979) dan ( $\text{sig } \alpha = 0,031 < 0,050$ ). Ini berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

*Soft Skill* ( $X_1$ ), *Hard Skill* ( $X_2$ ), dan Motivasi Kerja ( $X_3$ ) secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) pada RBTV Kota Bengkulu, hal ini dibuktikan dengan uji F menunjukkan nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , yaitu yaitu (187.235 > 2.081) dan ( $\text{sig } \alpha = 0,000 < 0,05$ ). Ini berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

Berdasarkan uji koefisien korelasi didapat nilai  $R = 0,905$  dan koefisien determinasi  $R^2 = 0,819$  nilai mempunyai makna bahwa *Soft Skill* ( $X_1$ ), *Hard Skill* ( $X_2$ ), dan Motivasi Kerja ( $X_3$ ) memberikan kontribusi yang signifikan pengaruh sebesar 0,819 atau 81.9% terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ) pada RBTV Kota Bengkulu sedangkan sisanya sebesar 0.181 atau 18.1% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

#### Daftar Pustaka

- Adi Gunawan, I. M., Pituringsih, E., & Widiastuty, E. (2019). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Nilai Perusahaan Manufaktur Yang Terdaftar Di Bei Periode 2014-2016. *E-Jurnal Akuntansi*.  
<https://doi.org/10.24843/Eja.2019.V26.I03.P27>
- Beenen, G., Pichler, S., Livingston, B., & Riggio, R. (2021). The Good Manager: Development And Validation Of The Managerial Interpersonal Skills Scale. *Frontiers In Psychology*, 12. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.631390>
- Muspah, E. Y., Gani, A., & Ramlawati, R. (2021). Pengaruh Hard Skill Dan Soft Skill Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Galesong Utara Di Kabupaten Takalar. *Paradoks : Jurnal Ilmu Ekonomi*, 4(1).  
<https://doi.org/10.33096/Paradoks.V4i1.758>
- Onsardi, O., & Fintariasari, M. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Strategi Meningkatkan Kinerja Karyawan)*.
- Rasid, Z., Tewal, B., & Kojo, C. (2018). Pengaruh Hard Skill Dan Soft Skill Terhadap Kinerja Karyawan Perum Damri Manado. *Emba*, 6(2).
- Sapitri, E., Sampurno, S., & Hayani, I. (2020). Pengaruh Citra Merek Dan Kualitas Produk Terhadap Kepuasan Dan Loyalitas Pelanggan. *Jurnal Mandiri : Ilmu Pengetahuan, Seni, Dan Teknologi*, 4(2).  
<https://doi.org/10.33753/Mandiri.V4i2.150>
- Satwika, I. K. S., & Gede Wiyata Putra, I. D. P. (2020). Analisis Performansi Kinerja Server Menggunakan Terminal Server Berbasis Windows Dan Linux (Studi Kasus Stmik Stikom Indonesia). *Network Engineering Research Operation*, 5(1). <https://doi.org/10.21107/Nero.V5i1.144>
- Sutrisno, N., Jaelani, E., & Wijaya, R. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pt. Kiyokuni High Precision Automotive Indonesia). ... (*Jurnal Akuntansi & Bisnis*).