



## Soft skills: Tinjauan Kemampuan Kerjasama dan Komunikasi dalam Mempengaruhi Kinerja Pelaku UMKM

*Soft skills: Review of Cooperation and Communication Skills in Influencing the Performance of MSME Actors*

Putri Shima<sup>1\*</sup>; Nur Intan Permatasari<sup>2</sup>; Aleng<sup>3</sup>

### Info:

Received:  
03 Jan 2023  
Review:  
26 Jan 2023  
Accepted:  
15 May 2023  
Online:  
30 Nov 2023

### Abstrak

Penelitian ini untuk menguji pengaruh soft skills yang terdiri dari kemampuan kerjasama dan komunikasi dalam mempengaruhi kinerja pelaku UMKM. Penelitian dilakukan di Bekasi dengan memberikan kuesioner penelitian kepada 30 pelaku UMKM dalam bentuk google form. Analisis data menggunakan regresi linier berganda melalui uji instrumen, uji persyaratan analisis, uji model dan uji hipotesis. Temuan penelitian adalah adanya pengaruh kemampuan kerjasama dan komunikasi terhadap kinerja pelaku UMKM dengan arah positif.

**Kata Kunci:** Soft skills; kemampuan kerjasama; kemampuan komunikasi; kinerja

### Abstract

*This study is to test the influence of soft skills consisting of cooperation and communication skills in influencing the performance of MSME actors. The research was conducted in Bekasi by providing research questionnaires to 30 MSME actors in the form of a google form. Data analysis uses multiple linear regression through instrument test, analysis requirements test, model test and hypothesis test. The findings of the study are the influence of cooperation and communication skills on the performance of MSME actors in a positive direction.*

**Keywords:** Soft skills; cooperation ability; communication skills; performance.

**JEL Codes:**

### How to cite:

“Shima, P., Permatasari, N. I. & Aleng, A. (2023). Soft skills: Tinjauan Kemampuan Kerjasama dan Komunikasi dalam Mempengaruhi Kinerja Pelaku UMKM. *Master: Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan*, 3 (1), 111 - 120, <https://doi.org/10.37366/master.v3i1.693>”

## Pendahuluan

Setiap perusahaan pasti memiliki tujuan untuk mencapai kesuksesan dan juga memajukan perusahaan kearah yang lebih baik. Sumber daya manusia merupakan aspek penting dalam sebuah organisasi, dengan kata lain manusia mempunyai peranan strategis pada suatu organisasi untuk melihat apakah kinerja yang dilakukan manusia bisa mencapai tujuan atau target yang telah ditetapkan. Selain karyawan sebagai pekerja dalam perusahaan, karyawan juga jadi aspek penting dalam perusahaan karena memiliki tenaga, keahlian,

<sup>1</sup> “Universitas Pelita Bangsa”; [putrisha98@gmail.com](mailto:putrisha98@gmail.com)

<sup>2</sup> “Universitas Pelita Bangsa”; [nur.intan@gmail.com](mailto:nur.intan@gmail.com)

<sup>3</sup> “Universitas Pelita Bangsa”; [aleng12@gmail.com](mailto:aleng12@gmail.com)

\* Correspondence

keaktivitas serta bakat yang dibutuhkan perusahaan untuk mencapai tujuannya (Dessler, 2019)

Salah satu penyebab turunnya kinerja karyawan dalam suatu perusahaan, 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. Oleh karena itu, pengelolaan dengan cara melakukan pelatihan pada karyawan agar dapat bersaing dalam kebutuhan dunia kerja saat ini sehingga kesuksesan organisasi bisa tercapai. Kinerja pegawai harus dikelola terutama untuk mencapai produktivitas dan efektivitas dalam rangka merancang bangun kesuksesan, baik secara individu maupun organisasi (Rahadi & Rianto, 2010)

Soft skill merupakan factor terpenting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawannya. Soft skill adalah tingkah laku personal dan interpersonal yang dapat mengembangkan dan memaksimalkan kinerja manusia (melalui pelatihan, pengembangan kerja sama tim, inisiatif, pengambilan keputusan lainnya. Agar soft skill karyawan dalam perusahaan dapat berkembang dengan baik maka perusahaan harus melaksanakan pelatihan soft skill secara terus menerus agar karyawan mampu bekerja dengan baik. Soft skill sebagai factor penting yang mendorong kinerja karyawan belum sepenuhnya disepakati oleh penelitian sebelumnya. Temuan penelitian sebelumnya (Putri, Siring, Arfah, Alwany, & Taufan, 2020) menunjukkan bahwa hard skill dan soft skill berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan baik secara simultan maupun secara parsial. Namun ada penelitian sebaliknya (Jafar, 2016) bahwa soft skill tidak berpengaruh pada kinerja karyawan.

Adanya gap tersebut sekaligus menunjukkan bahwa soft skill dalam mempengaruhi kinerja karyawan memang penting untuk diteliti kembali. Tidak adanya pengaruh softskill terhadap kinerja karyawan, terjadi karena pada penelitian tersebut soft skill memiliki makna yang terlalu luas. Penelitian ini meneliti kembali soft skill dengan lebih spesifik yaitu dua komponen soft skill yaitu kemampuan kerjasama dan kemampuan komunikasi. Pegawai dengan kemampuan kerjasama dan kemampuan komunikasi yang tinggi akan memiliki kinerja yang tinggi pula (Rahmawati & Jauhari, 2022). Oleh karena itu tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh soft skills yaitu kemampuan kerjasama dan kemampuan komunikasi terhadap kinerja pelaku UMKM di Bekasi.

## **Metodologi**

### **Pengembangan Model**

#### ***Kinerja***

Kinerja organisasi pada dasarnya merupakan tanggung jawab setiap individu yang bekerja dalam organisasi (Mahmudi, 2015: 21). Kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda - beda dalam mengerjakan tugasnya. Pihak manajemen dapat mengukur karyawan atas unjuk kerjanya berdasarkan kinerja dari masing - masing karyawan. Kinerja adalah sebuah aksi, bukan kejadian. Aksi kinerja itu sendiri terdiri dari banyak komponen dan bukan merupakan hasil yang dapat dilihat pada saat itu juga.

Pada dasarnya kinerja merupakan sesuatu hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda dalam mengerjakan tugasnya, kinerja

adalah tingkat pencapaian hasil kerja seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi dalam suatu periode waktu tertentu, sesuai dengan lingkup wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam mencapai tujuan organisasi dan dilakukan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral dan etika. Kinerja tergantung pada kombinasi antara kemampuan, usaha, dan kesempatan yang diperoleh.

Kinerja yang merupakan hasil kerja pegawai memiliki beberapa indikator yaitu kualitas, kuantitas dan efektivitas (Sutrisno, 2019: 123). Kinerja pegawai dipengaruhi oleh faktor individu (kemampuan, keterampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja), faktor psikologis (persepsi, peran, sikap, motivasi, dan kepribadian), dan faktor organisasi (struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, dan sistem penghargaan) (Amerta & Ida, 2021). Kinerja pegawai dapat juga dipengaruhi oleh kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, budaya organisasi, dan kepuasan kerja (Kasmir, 2016).

### **Soft Skill**

Soft Skill adalah keterampilan seseorang dalam berinteraksi dengan orang lain (*interpersonal skill*), kecakapan hidup (*performance*) dan mengatur diri sendiri (*intrapersonal skill*). Soft skill berkaitan dengan keterampilan emosional, berkomunikasi, bernegosiasi, pemecahan masalah serta keterampilan spiritual, etika dan moral. Soft skill merupakan komplemen dari hard skill dan merupakan bagian dari kecerdasan intelektual dalam terminasi sosiologis Emotional Intelligence Quotient (EQ). Kemampuan ini meliputi kecakapan dalam bekerjasama, menyelesaikan masalah, memotivasi, dan memberikan solusi permasalahan. Cakupan kemampuan ini berupa kesadaran diri dalam berfikir kritis, mengambil resiko, mengelola waktu, pengendalian diri, integritas, rasa percaya diri, empati, berinisiatif, bersikap, layak dipercaya, sifat berhati-hati dan menyesuaikan diri.

Soft skill merupakan tingkah laku personal dan interpersonal yang dapat mengembangkan dan memaksimalkan kinerja manusia (melalui pelatihan, pengembangan kerja sama tim, inisiatif, pengambilan keputusan lainnya). Soft skill juga dapat didefinisikan sebagai keterampilan sosial untuk berinteraksi dengan orang lain dan mengelola pekerjaannya (Aprinto, 2014). Soft skill dikembangkan dari nilai dan prinsip serta diterapkan dalam bentuk keterampilan berkomunikasi, bernegosiasi, menjual, melayani pelanggan, pemecahan masalah, dan lain-lain. Soft skill juga dapat dimaknai sebagai perilaku personal dan interpersonal yang dapat mengembangkan dan memaksimalkan kinerja seseorang, berupa kemampuan nonteknis yang tidak terlihat wujudnya namun sangat diperlukan (Purwoastuti & Wayani, 2015). Soft skills memiliki beberapa komponen (Ichsan, 2005.) yaitu: Sikap dan Moral (*Ethics*); Kemampuan Bekerjasama (*Group skill*); Kemampuan Berusaha (*Effort*); Kepemimpinan (*Leadership*); Kemampuan Mengorganisasi (*Organization Skill*) dan Kemampuan Berkomunikasi (*Communication Skill*).

### **Kemampuan kerjasama dan kinerja**

Kemampuan bekerjasama atau sering disebut *Group skill* merupakan kemampuan seseorang dalam bekerja bersama-sama dengan orang lain dalam sebuah tim dengan hubungan interpersonal yang baik dengan sesama anggota tim. Kemampuan kerjasama memiliki dua elemen penting yaitu kerjasama tim dan kemampuan interpersonal. Kerja sama tim adalah kemampuan dalam bekerjasama dengan orang lain secara efektif dan produktif. Kemampuan Interpersonal adalah kemampuan berkomunikasi secara efektif,

dan bisa menjalin hubungan secara harmonis dengan orang lain. Kemampuan ini merupakan kemampuan atau keterampilan melakukan kontak sosial dengan seluruh individu di dalam kelompok.

Seseorang yang bisa bekerjasama dengan anggota organisasi lain dalam sebuah tim akan dapat menyelesaikan tugasnya dengan lebih baik. Seseorang yang memiliki interpersonal yang baik akan bekerja dengan lebih baik. Intinya kemampuan kerjasama yang semakin tinggi pada diri seseorang akan membuat kinerjanya menjadi lebih baik. Sebaliknya, kurangnya kemampuan bekerjasama dalam sebuah tim dan interpersonal akan membuat kinerjanya juga rendah (Wijaya, Shahirah, & Yuliana, 2022).

*H1 : Kemampuan kerjasama mempengaruhi kinerja karyawan*

### **Kemampuan Komunikasi dan Kinerja**

Komunikasi sangat penting bagi seluruh fungsi perusahaan, karena sistem operasional dan manajemen digerakkan oleh komunikasi (Goris, 2020). Perusahaan harus mampu menaungi kegiatan antar karyawan dalam pengerjaan tugasnya. Tujuan komunikasi itu sendiri adalah menyamakan persepsi atau pengertian baik antar karyawan maupun atasan dengan karyawannya. Kualitas manajemen sebuah perusahaan dinilai dari proses karyawan dalam berkomunikasi. Komunikasi yang efektif yang terjalin dapat meningkatkan kinerja (Garnet, 2008).

Semakin lancar dan cepat komunikasi yang dilakukan akan semakin cepat pula dapat terbinanya hubungan kerja yang baik (Artana & Wayan, 2012). Adanya komunikasi di lingkungan organisasi yang terjalin dengan baik akan mampu meningkatkan kinerja organisasi atau perusahaan kearah yang baik pula.. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, semakin baik komunikasi maka semakin baik pula kinerja pegawai (Kistoyo, 2008; Kiswanto, 2012)

*H2 : Kemampuan komunikasi mempengaruhi kinerja*

Tabel 1. Operasional Variabel

Variabel/ Konsep	Indikator	Skala
Kemampuan kerjasama ( <i>group skill</i> ) merupakan kemampuan dalam bekerja bersama-sama dan interpersonal secara efektif dalam sebuah tim (Ichsan, 2005; Kistoyo, 2008)	- Kerjasama tim - Hubungan harmonis - Kontak sosial	Likert
Kemampuan komunikasi adalah kemampuan mengekspresikan pendapat atau perasaan secara lisan, gerakan dan dan tulisan dengan jelas dan mudah dipahami orang lain (Ichsan, 2005; Kistoyo, 2008)	- Ekspresi lisan - Ekspresi gerakan - Ekspresi tertulis	Likert
Kinerja pegawai adalah hasil kerja pegawai secara kualitas, kuantitas dan efisien (Sutrisno, 2019: 123)	- Kualitas - Kuantitas - Efisien	Likert

*Sumber: Teori dikembangkan peneliti, 2023*

## Pengumpulan Data

Data penelitian diperoleh dari para pelaku UMKM dari berbagai bidang usaha di Bekasi. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner yang diisi oleh 30 responden. Penyebaran kuesioner menggunakan Google Form.

## Metode Analisis

Penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda (Mulyanto & Wulandari, 2010). Uji kemampuan indikator sebagai pengukur variabel menggunakan uji validitas. Konsistensi indikator dalam mengukur variabel menggunakan uji reliabilitas. Validitas terpenuhi jika crossloading  $> 0,7$  dan tetap diterima jika  $> 0,4$ . Reliabilitas terpenuhi jika composite reliability  $> 0,7$  dan cronbach's alpha  $> 0,7$ .

Pengujian hipotesis menggunakan nilai koefisien regresi dan p-Value. Signifikan jika koefisien tidak sama dengan nol dan p-value maksimal 0,05. Tidak signifikan jika koefisien sama dengan nol dan derajat kesalahan p-value  $> 0,05$ . Koefisien regresi menunjukkan arah pengaruh.

## Hasil

### Responden

Data responden penelitian disajikan pada tabel 2. Responden penelitian dibedakan berdasar jenis kelamin, pendidikan dan usia. Jenis kelamin responden berimbang antara laki-laki dan perempuan. Sebagian besar responden berpendidikan tinggi dan hanya 7 persen yang berpendidikan menengah. Usia responden relatif masih muda meskipun tidak ada yang kurang dari 21 tahun.

Tabel 2. Responden

Variabel	Jumlah	Persentase
Jenis Kelamin		
- Perempuan	15	50
- Laki-laki	15	50
Pendidikan		
- SLTA	2	7
- Diploma	5	17
- Sarjana	22	73
- Pascasarjana	1	3
Usia		
- < 21 Tahun	0	0
- 21 - 30 Tahun	18	60
- 31 - 40 Tahun	6	20
- > Tahun	6	20

Sumber: Data hasil kuesioner yang diolah, 2022

### Uji Instrumen

Tabel 3 merupakan rangkuman hasil analisis untuk uji instrumen (validitas-reliabilitas). Validitas terpenuhi karena karena nilai r-hitung pada indikator masing-masing variabel jauh lebih besar dari 0,3. Reliabilitas terpenuhi yang tergambar dari nilai cronbach alpha kemampuan kerjasama sebesar 0,654; kemampuan komunikasi sebesar 0,642; dan kinerja sebesar 0,664.

Tabel 3. Rangkuman Hasil Uji Instrumen

Variabel/Indikator	r-hitung	Crombah Alpha	Hasil
Kemampuan kerjasama		0,654	Reliabel
- Kerjasama tim	0,715		Valid
- Hubungan harmonis	0,790		Valid
- Kontak sosial	0,754		Valid
Kemampuan komunikasi		0,642	Reliabel
- Ekspresi lisan	0,683		Valid
- Ekspresi gerakan	0,675		Valid
- Ekspresi tertulis	0,741		Valid
Kinerja		0,664	Reliabel
- Kualitas	0,725		Valid
- Kuantitas	0,692		Valid
- Efisien	0,706		Valid

Sumber: Hasil Pengolahan, 2022

### Uji Persyaratan Analisis

Titik-titik residual pada normal P-P Plot of Regression Standardized Residual selalu mengikuti dan mendekati garis diagonal yang menunjukkan bahwa nilai residual berdistribusi normal sehingga asumsi normalitas untuk nilai residual dalam analisis regresi linear sederhana dalam penelitian ini dapat terpenuhi. Nilai tolerance untuk variabel kemampuan kerjasama dan kemampuan komunikasi adalah 0.861 lebih besar dari 0.10 sedangkan nilai VIF adalah  $1.161 < 10.00$ , sehingga tidak terjadi gejala multikolinearitas dalam model regresi. Grafik scatter uji asumsi tidak ada pola tertentu karena titik menyebar tidak beraturan diatas dan dibawah sumbu O pada sumbu Y sehingga tidak terdapat gejala heterokedastisitas atau uji asumsi terpenuhi.

Tabel 4. Rangkuman Uji Persyaratan Analisis

Jenis Uji	Ukuran	Hasil	Keputusan
Normalitas	Normal p-p plot	Titik-titik residual disepanjang garis diagonal	Terpenuhi
Multikolinieritas	Tolerance VIF	0,861 1,161	Terpenuhi
Heteroskedastisitas	Scatter plot	Titik-titik residual tersebar acak tidak berpola	Terpenuhi

Sumber: Data penelitian yang diolah, 2022

## Uji Model

Penelitian menghasilkan temuan untuk pengujian model sebagaimana pada tabel 5. Model penelitian memiliki nilai R Square sebesar 0,561 dan Sig. F sebesar 0,000. Nilai Sig. F lebih rendah daripada taraf uji penelitian ( $0,000 < 0,05$ ) sehingga nilai R Square dapat digunakan untuk menentukan kelayakan model. R Square sebesar 0,561 menunjukkan bahwa model penelitian dapat menjelaskan 56,1% variasi kinerja karena dipengaruhi dari kemampuan kerjasama dan kemampuan komunikasi sehingga model layak digunakan pengujian hipotesis.

Tabel 5. Rangkuman Alisis Regresi Linier berganda

Model	R Square	Sig. F	Hasil
Lingkungan kerja non fisik, Semangat kerja → Kinerja	0,561	0,038	Signifikan
Alur	B	Sit. t	Hasil
Kemampuan kerjasama → Kinerja	0,423	0,032	Signifikan
Kemampuan komunikasi → Kinerja	0,510	0,002	Signifikan

*Sumber: Data penelitian yang diolah, 2022*

## Uji Hipotesis

Tabel 5 menunjukkan rangkuman hasil analisis regresi linier berganda untuk pengujian hipotesis. Kemampuan kerjasama memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,423 dan Sig. t sebesar 0,032. Karena nilai Sig. t lebih kecil daripada taraf uji penelitian ( $0,032 < 0,05$ ) maka hasil pengujian signifikan sehingga nilai koefisien regresi dapat diinterpretasikan. Hasil ini menunjukkan bahwa kemampuan kerjasama berpengaruh positif terhadap kinerja sebesar 0,423.

Kemampuan komunikasi terhadap kinerja memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,510 dan Sig. t sebesar 0,002. Karena nilai Sig. t lebih kecil daripada taraf uji penelitian ( $0,000 < 0,05$ ) maka hasil pengujian signifikan sehingga nilai koefisien regresi dapat diinterpretasikan. Hasil ini menunjukkan bahwa kemampuan komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja sebesar 0,510.

## Pembahasan

### Pengaruh kemampuan kerjasama terhadap kinerja

Kemampuan kerjasama berpengaruh positif terhadap kinerja pelaku UMKM. Kemampuan kerjasama yang semakin baik akan membuat kuantitas hasil kerja pelaku UMKM semakin banyak. Kerjasama yang terjalin secara efektif membuat pekerjaan dapat diselesaikan lebih tepat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan hasil penelitian sebelumnya (Wijaya, Shahirah, & Yuliana, 2022) dimana kerjasama yang baik mempengaruhi kinerja. Kerjasama yang baik tergambar dari hubungan harmonis dan kontak sosial yang luas akan membuat tugas pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih banyak, lebih berkualitas dan lebih efisien.

Individu yang mampu bekerjasama dalam sebuah tim kerja akan mengerjakan sesuai lebih ringan karena dikerjakan bersama sehingga hasil kerjanya meningkat (Ibrahim, Djuhartono & Sodik, 2021). Oleh karena itu kemampuan kerjasama perlu untuk terus dikembangkan terutama terkait dengan efektivitas kerjasama tim, hubungan dengan pihak lain yang harmonis dan kontak sosial yang luas.

### **Pengaruh kemampuan komunikasi terhadap kinerja**

Kemampuan komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja pelaku UMKM. Kemampuan komunikasi yang semakin baik akan membuat kuantitas hasil kerja pelaku UMKM semakin banyak. Komunikasi yang terbuka, lancar dan tidak kaku akan membuat pekerjaan dapat diselesaikan lebih tepat.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya (Satriowati, Paramita, & Hasiholan, 2016) dimana terdapat pengaruh yang positif antara kemampuan komunikasi terhadap kinerja. Seseorang yang bisa lebih ekspresif dalam berkomunikasi akan membuat tugas yang menjadi tanggung jawabnya dapat dimengerti sehingga hasilnya menjadi lebih baik (Prayogi, Lesmana, & Siregar, 2019; Julita & Arianty, 2018). Oleh karena itu pelaku UMKM perlu mengembangkan kemampuan komunikasi terutama dalam menunjukkan ekspresi baik melalui lisan, gerak maupun tulisan.

### **Kesimpulan**

Soft skill yang terdiri dari kemampuan kerjasama dan komunikasi berpengaruh terhadap kinerja pelaku UMKM di Bekasi. Kemampuan kerjasama dan komunikasi memiliki arah pengaruh positif terhadap kinerja dimana pengaruh kemampuan komunikasi lebih tinggi dibanding pengaruh kemampuan kerjasama. Semakin tinggi kemampuan kerjasama dan kemampuan komunikasi pelaku UMKM maka kinerja pelaku UMKM akan semakin tinggi pula.

Pelaku UMKM di Bekasi hendaknya berupaya untuk mengasah soft skill yang dimilikinya terutama dalam hal kemampuan komunikasi dan kemampuan kerjasama. Kemampuan komunikasi yang dimaksud terkait ekspresi baik lisan, gerakan maupun tulisan. Kemampuan kerjasama terkait dengan efektivitas, hubungan sesama dan kontak sosial. Penelitian lanjutan sangat terbuka karena masih ada komponen soft skill yang belum diangkat pada penelitian ini.

### **Daftar Pustaka**

- Abdullah. (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Penerbit Aswaja Pressindo.
- Amerta, & Ida. (2021). *Anteseden Kinerja Karyawan*. Surabaya: Scopindo Media Pustaka.
- Aprinto, Brian., dan SPHR, dkk. (2014). *Pedoman Lengkap Soft Skill Kunci Sukses dalam Karier, Bisnis dan Kehidupan Pribadi*. Jakarta: PPM manajemen.
- Artana, & Wayan. (2012). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di Maya Ubud Resort & SPA). *Jurnal Perhotelan dan Pariwisata*, 2(1), 66-80.

- Erlinda, E. & Natalia, N. (2023). Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sukses Jaya Makmur Abadi di Aceh Besar. *Jurnal Ilmiah Manajemen Muhammadiyah Aceh*. 12. <https://doi.org/10.37598/jimma.v12i1.1597>.
- Garnet. (2008). Penetrating the Performance Predicament: Communication as a Mediator or Moderator of Organizational Culture’s Impact on Public Organizational Performance.
- Gary Dessler. (2019). *Human Resource Management*. New York: Pearson
- Goris. (2020). Model Kinerja Pegawai: Kepemimpinan, Budaya Kerja, dan Motivasi Kerja dengan Kepuasan kerja variabel intervening. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*.
- Ibrahim, F., Djuhartono, T. & Sodik, N. (2021). Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan di PT Lion Superindo. *Jurnal Arastirma*. 1. 316. <https://doi.org/10.32493/arastirma.v1i2.12369>.
- Ichsan, S. P. 2005. *Sukses dengan Soft Skill*. Bandung: Direktorat Pendidikan ITB.
- Julita, J. & Arianty, N. (2018). Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk. Cabang Belmera Medan. <https://doi.org/10.31227/osf.io/scavq>.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Kistoyo. (2008). Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi, Dan Lingkungan Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Pekalongan.
- Kiswanto. (2012). Komunikasi, Kepemimpinan dan Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmu Administrasi Negara*.
- Mulyanto & Wulandari. (2010). Penelitian: Metode & Analisis. Semarang: CV Agung.
- Prayogi, M.A., Lesmana, M.T., & Siregar, L.H. (2019). The Influence of Communication and Work Discipline to Employee Performance. *Proceedings of the First International Conference on Administration Science (ICAS 2019)*.
- Purwoastuti, E., & Wayani, E.S. (2015). *Perilaku dan Soft Skills Kesehatan panduan untuk Tenaga Kesehatan Perawat dan Bidan*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Putri, I.I., Sinring, B., Arfah, A., Alwany, T., & Taufan, R.R. (2020). Pengaruh Hardskill dan Softskill Terhadap Kinerja Karyawan. *Center of Economic Student Journal*. 6(2). 223 – 238. DOI : <https://doi.org/10.56750/csej.v6i2.588>.
- Rahadi, & Rianto, D. (2010). *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia*. Malang: Tunggal Mandiri Publishing, 6.
- Rahmawati, M.& Jauhari, A. (2022). Pengaruh Efikasi Diri, Soft Skill dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Kperta Langgeng Mulyo Ngandar Kedidi. *Value Jurnal Ilmiah Akuntansi Keuangan dan Bisnis*. 3(2). 25 – 36.
- Rothwell, & Kazanas. (2003). *Human resource development: A Strategic Approach* (rev.ed). Amherst, MA: Human Resource Development Press.
- Satriowati, E., Paramita, P.D., & Hasiholan, L.B. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi pada Laundry Elephant King. *Journal of Management*, 2.
- Sedarmayanti. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Refika Adhitama.

Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak ke sebelas. Prananda Media Group, Jakarta.

Wijaya, I., Shahirah, R. & Yuliana, M. (2022). Analisis Pengaruh Komunikasi dan Kerjasama TIM Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan. *Citizen : Jurnal Ilmiah Multidisiplin Indonesia*. 2. 393-402. 10.53866/jimi.v2i3.109.