

**PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN KARYAWAN UNTUK MEMPERCEPAT  
PENCAPAIAN VISI, MISI PERUSAHAAN**

***EMPLOYEE TRAINING AND DEVELOPMENT TO ACCELERATE THE  
ACHIEVEMENT OF THE COMPANY'S VISION, MISSION***

**Heri Sasono,**

**STIE Dharma Bumiputera, Jakarta**

[heribtc@yahoo.co.id](mailto:heribtc@yahoo.co.id)

---

**Article History:**

Received: 2 September 2021

Revised: 21 Oktober 2021

Accepted: 25 November 2021

**Keywords:** *competence  
hard skills, soft skills and  
HR professionalism*

**Abstract** *Competence of human resources (HR) must always be improved, in order to face increasingly fierce competition in Era 4.0. Increased competence can be through hard skills and soft skills and integration between the two, hard skills and soft skills.*

*Education and training for employees of PT. Bumida Head Office and DKI Jakarta Branch Offices, both formal education through increasing the level of education to Strata-1 or Strata-2 and non-formal, in the form of increasing hard skills or soft skills.*

*The benefits of increasing hard skill competence and soft skill competence are very much needed in the world of work, because these two things are complementary and unite hard skill and soft skill competencies for company survival and the success of an employee to become a professional.*

**Abstrak**

Kompetensi sumber daya manusia (SDM) senantiasa harus ditingkatkan, guna menghadapi persaingan yang semakin ketat di Era 4.0. Peningkatan kompetensi dapat melalui hard skill maupun soft skill dan integrasi di antara keduanya, hard skill dan soft skill.

Pendidikan dan pelatihan (Diklat) pegawai PT. Bumida Kantor Pusat dan Kantor Cabang DKI Jakarta, baik pendidikan formal melalui peningkatan jenjang pendidikan ke Strata-1 atau Strata-2 dan non formal, berupa peningkatan kompetensi hard skill atau soft skill.

Manfaat dari peningkatan kompetensi hard skill dan kompetensi soft skill sangat dibutuhkan dalam dunia kerja, karena kedua hal ini adalah saling melengkapi dan menyatukan kompetensi hard skill dan soft skill untuk keberlangsungan (survive) perusahaan dan kesuksesan seorang pegawai menjadi seorang profesionalisme.

**Kata Kata Kunci** : kompetensi hard skill, soft skill dan SDM profesionalisme.

## PENDAHULUAN

Lembaga pendidikan seperti Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Dharma Bumiputera sangat penting perannya dalam menghasilkan sumber daya manusia (SDM), dalam mendukung dan menunjang suksesnya pembangunan Bangsa dan Negara. Perguruan tinggi menjadi sektor strategis yang diharapkan dapat menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas. Di Era industri 4.0 menuntut pengelola pendidikan untuk mencetak SDM yang memiliki kompetensi yang sesuai. Kompetensi ini terkait dengan kompetensi *hard skill* maupun *soft skill*. Kompetensi *hard skill* memang penting dalam sebuah pekerjaan.

Dunia kerja (perusahaan) saat ini yang tidak hanya membutuhkan kompetensi akademik dan profesionalitas (*hard skill*) saja, tetapi juga kemampuan intrapersonal dan interpersonal (*soft skill*). Kompetensi *soft skill* menjadi begitu penting karena banyak perusahaan atau instansi tak hanya membutuhkan sumber daya manusia yang pintar dan mampu mengerjakan tugas-tugas yang diberikan. Perusahaan dan instansi menginginkan sumber daya manusia (SDM-nya), mampu berkomunikasi, bersosialisasi, pekerja keras, cerdas, beradaptasi dengan lingkungan kerja, serta memiliki kemampuan untuk bekerja sama dengan rekan kerja maupun atasan (Purnami, 2013).

Hendarman dan Tjakraatmadja (2012) menyatakan bahwa selain *soft skill*, kemampuan teknis (*hard skill*) salah satunya harus dikuasai oleh karyawan sebagai bentuk keunggulan kompetitif. Di satu sisi kombinasi kompetensi *hard skill* dan *soft skill* sangat dibutuhkan dalam dunia kerja.

Peningkatan kompetensi sumber daya manusia (pegawai), sangat perlu dilakukan secara terencana, terarah, dan berkesinambungan dalam rangka meningkatkan kemampuan dan profesionalisme. Peningkatan kualitas sumber daya manusia adalah meningkatkan kinerja operasional dalam melaksanakan tugas-tugas nyata di dunia kerja. Banyak faktor yang memengaruhi kinerja pegawai seperti; kondisi kerja pegawai, kebijakan dan prosedur, gaya kepemimpinan, hubungan kelompok kerja, dan tunjangan tambahan. Di sisi lain tinggi rendahnya kinerja pegawai juga dipengaruhi oleh kecocokan pegawai dengan kepribadian seseorang (Stepanus, 2014). Faktor lain yang memengaruhi kinerja salah satunya adalah faktor kompetensi *hard skill* dan *soft skill* karyawan.

Kompetensi *hard skill* merupakan keterampilan teknis yang dibutuhkan untuk profesi tertentu (Sinarwati, 2012). Syawal (2009: 4) menjelaskan kompetensi *hard skill* lebih berorientasi mengembangkan *intelligence quotient* (IQ). Kompetensi *hard skill* merupakan kemampuan untuk menguasai ilmu pengetahuan, teknologi dan keterampilan teknis dalam mengembangkan *intelligence quotient* yang berhubungan dengan bidangnya.

*Soft skill* atau *soft competency* merupakan kompetensi dasar yang menggambarkan seseorang berperilaku agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Konsep tentang

kompetensi *soft skill* pada dasarnya bagian dari pengembangan konsep yang dikenal dengan istilah kecerdasan emosional (*emotional intelligence*). Dewasa ini kompetensi *soft skill* merupakan hal yang penting karena perusahaan tak hanya memerlukan sumber daya manusia yang pintar dan mampu mengerjakan tugas-tugas yang diberikan, melainkan kompetensi *soft skill*.

Kerjasama antara STIE Dharma Bumiputera dengan PT. Asuransi Bumiputera Muda (Bumida), antara lain; peningkatan kompetensi dalam bentuk hard skill dan soft skill pegawai di Kantor Pusat dan Kantor Wilayah DKI Jakarta. Pendidikan dan Pelatihan akan disesuaikan dengan kebutuhan perusahaan, untuk bidang-bidang tertentu sesuai dengan peran dan fungsi SDM yang ada di perusahaan. Pendidikan formal, baik Strata-1, maupun Strata-2 bagi pegawai yang ingin melanjutkan ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi dengan harga khusus (beasiswa dari Lembaga atau beasiswa dari Perusahaan, bagi pegawai yang berprestasi.

## METODE

Jenis penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif dengan menggunakan pendekatan kualitatif. Menurut Sugiyono (2016: 59) Penelitian Deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih. Penelitian ini mendeskripsikan atau menggambarkan suatu permasalahan kemudian membahasnya dan membuat kesimpulan.

Obyek pengabdian ini adalah perusahaan PT. Asuransi Bumiputera Muda (Bumida), Kantor Pusat dan Kantor Wilayah DKI Jakarta. Metode pengumpulan data dengan observasi, wawancara dan dokumentasi terhadap pegawai, supervisor dan manajer Kantor Pusat dan Kantor Wilayah DKI Jakarta mengenai kebutuhan akan peningkatan kompetensinya (Hard skill dan Soft skill).

## HASIL LAPANGAN

Data pegawai PT. Bumida meliputi Komisari, Direktur, Sekretaris Perusahaan, Kepala Divisi, Kepala Departemen, Aktuaris, Manajer (Senior & Yuniior) dan Pegawai.

### Pegawai Tetap

No	Status	Tahun 2020	Tahun 2019
1	Karyawan Tetap	370	355

Sumber : Annual Report Bumida 2020

## Pegawai Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Tahun 2020	Prosentase (%)
1	Laki-Laki	333	75%
2	Perempuan	110	25%
3	Total	443	100%

Sumber : Annual Report Bumida 2020

## Pegawai Berdasarkan Wilayah Kerja

No	Status	Tahun 2020	Tahun 2019
1	Kantor Pusat	146	33%
2	Kantor Cabang	297	67%
3	Total	443	100%

Sumber : Annual Report Bumida 2020

## Pegawai Berdasarkan Jenjang Pendidikan

No	Jenjang Pendidikan	Tahun 2020	Tahun 2019
1	Strata-2	31	7,0%
2	Strata-1	355	80,1%
3	Diploma I sd IV	26	6,5%
4	SMU/SMK	28	6,3%
5	Total	443	100%

Sumber : Annual Report Bumida 2020

Macam – macam Hard Skill, meliputi;

a. Interpersonal skill (keahlian interpersonal)

Yaitu keahlian untuk menangani konflik /masalah Adanya kemampuan interpersonal yang tinggi , maka tenaga penjual akan memiliki kemampuan menjual lebih tinggi.

b. Salesman skill penjualan)

Yaitu kemampuan dalam hal presentasi yang menarik, agar konsumen dapat memahami apa yang ditawarkan. Salesmen lebih mengarah bagaimana cara melakukan penjualan.

Faktor yang mempengaruhi Hard skill (Nurwiyati 2014), wahyuni (2016) antara lain:

- a) Kemampuan teknis, berupa kemampuan untuk menggunakan pengetahuan, metode, teknik-teknik dalam menyelesaikan pekerjaan.
- b) Ilmu teknologi, berupa ilmu yang belum banyak digunakan oleh sebagian masyarakat, dimana ilmu teknologi ini dapat digunakan sebagai pendorong perubahan.

Adapun beberapa contoh *soft skill* adalah sebagai berikut:

- a) Komunikasi
- b) Empati
- c) Presentasi
- d) Berpikir kreatif
- e) Berpikir kritis
- f) Kolaborasi dan kerja sama tim
- g) Kepemimpinan
- h) Manajemen waktu
- i) Motivasi diri
- j) Membangun relasi
- k) Problem solving
- l) Adaptif
- m) Public speaking

Soft skill merupakan ketrampilan dan kecakapan hidup, baik untuk sendiri, berkelompok atau bermasyarakat, serta dengan sang Pencipta. Elfrindi dkk (2011: 67). Ketrampilan akan berkomunikasi, ketrampilan emosional , ketrampilan berbahasa, ketrampilan berkelompok memiliki etika dan moral, sopan santun dan ketrampilan spiritual.

Soft skill atau soft competenci merupakan kompetensi dasar yang menggambarkan bagaimana seseorang berperilaku agar dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Thoha dkk (2008:6) Alam (2012), Konsep tentang soft skill sebenarnya merupakan pengembangan dari konsep yang selama ini dikenal dengan istilah kecerdasan emosional (emotional intelligence). Secara garis besar soft skill bisa digolongkan ke dalam dua kategori : intrapersonal dan interpersonal skill.

Intrapersonal skill. mencakup : percaya diri, penilaian diri, sifat & preferensi, kesadaran emosional dan keterampilan diri serta perbaikan, kontrol diri, manajemen waktu, proaktif, hati nurani.. Adapun interpersonal skill mencakup kepedulian sosial (kesadaran politik,

mengembangkan orang lain, memanfaatkan keragaman, orientasi pelayanan, empati dan keterampilan sosial.

Faktor yang mempengaruhi Soft skill, menurut Sharma (2011) dalam wahyuni (2016: 30) faktor yang mempengaruhi soft skill meliputi:

- a) Kemampuan komunikasi Kemampuan ini mengekspresikan perasaan dan pemikiran karyawan dan sebagai kemampuan dalam memproses penyampaian dan menerima pesan.
- b) Kecerdasan emosional Kecerdasan emosional mengandung aspek yang dibutuhkan dalam bekerja. Aspek ini meliputi motivasi diri, pengendalian emosi, mengatasi stres kerja, dan aspek lain. Jika aspek ini dimiliki oleh karyawan maka akan membantu karyawan dalam menjalankan tugasnya.

Adapun contoh *hard skill* adalah sebagai berikut:

- a) Kemampuan bahasa asing
- b) Bahasa pemrograman
- c) UI/UX Design
- d) SEO/SEM Marketing
- e) Copywriting
- f) Content writing
- g) Microsoft Office
- h) Keamanan jaringan
- i) Visualisasi data
- j) Video editing
- k) Digital marketing
- l) Analisis data
- m) Desain grafis
- n) UX writing
- o) Google ads dan lain sebagainya



Gambar dokumentasi

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Perusahaan menginginkan karyawan mampu berkomunikasi, bersosialisasi, pekerja keras, cerdas, beradaptasi dengan lingkungan kerja, serta memiliki kemampuan untuk bekerja sama dengan rekan kerja maupun atasan. Dengan kompetensi *soft skill* seseorang akan memiliki keterampilan akan berkomunikasi, keterampilan emosional, keterampilan berbahasa, keterampilan berkelompok, memiliki etika dan moral, santun, dan keterampilan spiritual.

Indikator kompetensi *hard skill* berupa ilmu pengetahuan, teknologi, keterampilan teknis, dan keterampilan akademis. Kompetensi *hard skill* merupakan pengetahuan dan kemampuan

teknis yang dimiliki seorang pegawai. Agar pekerjaan berjalan dengan baik, maka harus ditunjang juga dengan kompetensi *soft skill* yang baik agar ada peningkatan prestasi kerja. Dengan memiliki kompetensi *soft skill* yang dapat diandalkan, kinerja akan terus menanjak mencapai tingkat yang lebih tinggi.

Perusahaan memerhatikan pentingnya kompetensi *hard skill* dan kompetensi *soft skill* tentu menjadi sangat perlu mengetahui realita tentang perkembangan kompetensi *hard skill* dan kompetensi *soft skill* yang dibutuhkan dalam dunia kerja karena kedua hal ini adalah komplementer. Hal utama yang perlu diperhatikan dan dicermati adalah menyatukan kompetensi *hard skill* dan *soft skill* untuk kelangsungan dan kesuksesan seorang pegawai menjadi profesionalisme.

Kenyataan menunjukkan bahwa pendidikan yang berorientasi pada kompetensi *hard skill* saja belum membuahkan hasil yang memuaskan, karena aspek kompetensi *soft skill* juga sangat penting, artinya perlu perpaduan antara aspek kompetensi *hard skill* dan kompetensi *soft skill*. Keberhasilan di dunia kerja harus mencakup kompetensi *hard skill* dan *soft skill* yang saling menunjang dan saling melengkapi untuk menunjang kinerja pada dunia kerja dewasa ini di era 4.0.

Pegawai di PT. Bumida, perlu ada peningkatan kompetensi, baik *hard skill*, maupun *soft skill* dan juga perpaduan di antar keduanya (*hard & soft skill*), agar Sumber Daya Manusia (SDM) dapat mencapai Key Performance Indikator (KPI) masing-masing pegawai, sehingga target pendapatan premi dapat diraih dan Visi, Misi perusahaan dapat segera terwujud. Aamiin Yaa Robbal Alamin.

## KESIMPULAN

Pendidikan dan pelatihan (Diklat), perlu di jalankan untuk peningkatan kompetensi pegawai, untuk menghadapi persaingan yang semakin berat di Era 4.0 saat ini. Pendidikan Formal (*hard skill*), dapat melalui jenjang pendidikan yang lebih tinggi, seperti; pendidikan Strata-1 atau Strata-2 dan non formal, dapat berupa peningkatan kompetensi *soft skill*.

Manfaat dari peningkatan kompetensi *hard skill* dan kompetensi *soft skill* sangat dibutuhkan dalam dunia kerja, karena kedua hal ini adalah saling melengkapi dan menyatukan kompetensi *hard skill* dan *soft skill* untuk keberlangsungan (*survive*) perusahaan dan kesuksesan seorang pegawai menjadi seorang profesionalisme.

## UCAPAN TERIMAKASIH

Kerjasama dalam pendidikan dan pelatihan (Diklat) antara Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Dharma Bumiputera, Jakarta dengan PT. Asuransi Bumiputera Muda (Bumida), Jakarta dapat berjalan secara baik dan lancar. Kami juga mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya

kepada pihak Manajemen PT. Asuransi Bumiputera Muda (Bumida), Jakarta berserta jajarannya (Kepala Divisi SDM, Kepala Bagian SDM serta SDM Kantor Pusat dan Kantor Cabang Kebayoran, Kantor Wilayah DKI Jakarta).

### DAFTAR PUSTAKA

- Aritonang, L. R. (2010). *Riset Pemasaran Teori dan Praktik*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Elfindri dkk. (2011). *Soft Skill Untuk Tenaga Pendidik*. Jakarta: Baduose Media.
- Ghozali, I. (2012). *Aplikasi Analisis Multivariate Program IBM SPSS 20*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M.S.P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hendarman, A.F. & Tjakraatmadja, J.H. (2012). Relationship among Soft skills, Hard skills, and Innovativeness of Knowledge Workers in the Knowledge Economy Era. *Procedia – Social Behavioral Sciences*, 52, 35–44.
- Ibrahim, R., Boerhannoeddin, A., Bakare, K.K. (2017). The effect of *soft skills* and training methodology on employee performance, *European Journal of Training Development*, 41(4), 71–84.
- Islami, F.A. (2012). Analisis Pengaruh *Hard Skill*, *Soft Skill*, dan Motivasi Terhadap Kinerja Tenaga Penjualan (Studi pada Tenaga Kerja Penjualan PT. Bumiputera Wilayah Semarang). [http://eprints.undip.ac.id/35849/1/SKRIPSI\\_ISLAMI.pdf](http://eprints.undip.ac.id/35849/1/SKRIPSI_ISLAMI.pdf)
- Mangkunegara, A. P. (2011). *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Aditama.
- Muspah, E.Y., Gani, A. & Ramlawati. (2021). Pengaruh *Hard skill* dan *Soft skill* Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Galesong Utara di Kabupaten Takalar. *Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 4 (1), 133-142.
- Muslimat, A. (2020). Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Gramedia di Jakarta. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 2 (4), 586-592.
- Neff, J.M., Thomas J., Citrin. (1999). *Lesson From The Top*. New York: Currency Doubleday.
- Nuryana, I. & Triwahyudiyanto. (2016). Pengaruh Softskill dan Hardskill terhadap Kinerja Siswa Prakerin SMK Modern Al-Rifa'ie (Studi pada Siswa Prakerin SMK Modern Al-Rifa'ie Gondanglegi).

<http://ejournal.unikama.ac.id/index.php/JPIG/article/view/1446/1136> Pallant, J. (2017). *SPSS Survival Manual: A Step by Step Guide to Data Analysis Using SPSS for*

*Windows*. Berkshire: McGraw-Hill and Open University Press. Purnami, R.S. & Rohayati. (2013). Implementasi Metode Experiential Learning Dalam Pengembangan

Softskill Mahasiswa yang Menunjang Integrasi Teknologi, Manajemen dan Bisnis. *Jurnal Penelitian*

*Pendidikan*, 13 (1), 98-104. Rasid, Z., Tewal, B. & Christoffelkojo. (2018). Pengaruh Hard Skill dan *Soft skill* terhadap Kinerja

Karyawan Perum Damri Manado. *Jurnal EMBA*, 6 (2), 1008 – 1017. Rokhayati, A., Kambara, R. & Ibrahim, M. (2017). Pengaruh *Soft skill* dan Perencanaan Karir terhadap

Kinerja Karyawan Dengan Kualitas Pelatihan sebagai Variabel Moderator (Studi empiris pada PT. Krakatau Tirta Industri Cilegon). *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Tirtayasa (JRBMT)*, 1 (2), 107-124.

Setiani, F. & Rasto. (2016). Mengembangkan *Soft skill* Siswa Melalui Proses Pembelajaran. *Journal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 1 (1), 160-166.

Siahaan, N.S. d& Sihombing, H. (2017). Pengaruh *Hard skill* dan Soft Skill terhadap Kinerja Karyawan PT Telkom Sumatra. *Jurnal Plans. Penelitian Ilmu Manajemen & Bisnis*, 12 (2), 143- 153.

Sinarwati, N.K. (2012). Apakah Pembelajaran Kooperatif Tipe Stad Mampu Meningkatkan Soft Skill dan *Hard skill* Mahasiswa?. *Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Humanika*, 3 (2), 1208-1231.

Anak Agung Gde Mantra Suarjana *Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Dalam Upaya Mewujudkan Integrasi Kompetensi Hard skill, Soft Skill Lulusan Akuntansi*

Hamida.”Peningkatan Soft skills Tanggung Jawab dan Disiplin Terintegrasi Melalui Pembelajaran Praktik Patiseri”. *Jurnal Pendidikan Karakter, Universitas Negeri Yogyakarta* Vol.1 No.2, Juni 2012

Manara, Utung, M. 2014 “Hard skills dan Soft skills pada Bagian Sumber Daya Manusia di Organisasi Industri” *Jurnal Psikologi Tabularasa* Volume 9, No.1, April 2014: 37-47

Nitta.”Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada Balai Pelatihan Teknis Pertanian

Kalasey”. *Jurnal EMBA Fakultas Ekonomi, Universitas Samarinda Ratulangi Manado*. ISSN 2303-1174 Vol.1 No.3 Juni 2013

Sinarwati,N.2013”Apakah Pembelajaran Kooperatif Tipe Stad Mampu Meningkatkan Soft skills Dan Hard skills Mahasiswa”

Stepanus.”Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai”. Jurnal Studia Dinas Kehutanan, Kab. Barito Selatan. ISSN: 2337-6112 Vol.1 No.1: 2014

Sudiana. 2010. Peningkatan Kualitas Lulusan Melalui Pengembangan Soft skills di Perguruan Tinggi. Makalah disajikan dalam Loka Karya Soft skills Impementasi PHK-I STIE Triatma Mulya Dalung Badung, 29 Januari.

Sudiardhita R. Ketut. 2009. “Soft Skill Sebagai Kebutuhan Dunia Kerja Dalam Menciptakan Sumber Daya Manusia Unggulan” ISSN:1693-1661

Sugiyono. 2011. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta. Wahyuni. 2016. “Pengaruh Hard Skill Dan Soft Skill Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan”

Widayanti, R. 2010” Pengaruh Hard skill Dan Soft skill Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt. Telkom Kandatel Malang)” Jurnal Dinamika Dotcom Vol 3. No. 1

Soetrisno, A.P. dan Gilang, A. (2018). Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan (Studi di PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Witel Bandung). *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen, VIII* (1), 62-76. Stepanus (2014). Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja terhadap

Kinerja Pegawai. *Jurnal Studia Dinas Kehutanan, 1* (2). Sumiharjo, T. (2008). *Penyelenggaraan Pemerintah Daerah Melalui Pengembangan Daya Saing*

*Berbasis Potensi Daerah*. Bandung: Penerbit Fokusmedia. Syawal, G. (2009). *Implementasi Soft Skills dalam Pembelajaran: Upaya yang Strategis dalam*

*Meningkatkan Kualitas Pendidikan*. Medan : Universitas Negeri Medan. Wahyuni (2016). Pengaruh *Hard skill* dan *Soft skill* terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan

Provinsi Sulawesi Selatan. <http://repositori.uin-alauddin.ac.id/2006/1/SKRIPSI%20WAHYUNI.pdf> Widayanti, R. (2014). Pengaruh *Hard skill* dan *Soft skill* Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada

PT.Telkom Kandatel Malang). *Jurnal Dinamika Dotcom, 3* (2), 137-152.

1. [1] Anglin, K. A. Stolman, J. J. Gentry, J. W. (1990) , The Congruence of Manager Perception of Salesperson Performance and Knowledge–Based Maesture of Adaptive Selling. *Journal of Personal Selling &Sales Management Vol X*.p 81-90

2. [2] Arikunto, S. 2016. Metode penelitian Kualitatif. Jakarta: Bumi Aksara.

[3] Aristrarini, L., dkk, 2014. Pengaruh Pengalaman Kerja, Kompetensi Sosial dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada bagian Pemasaran pada PT Ardira Finance Singaraja. Jurnal Jurusan Manajemen 2 (1).

[4] Baldauf, A., Cravens, D.W., Piercy (2001)

Examining Business Strategy Sales Management and Salesperson Antecedent of Sales Organisation Effectiveness. Journal of Personal Selling & Sales Management, Vol XX1.No 2. P 109-122

[5] Basir, S. 2011. Soft skill vs Hard skill. Jakarta Timur. Kantor Akuntansi Publik Syarif Basir dan Rekan.

Affan, M. W., Saputri, N. A., & Haryanti, A. D. (2022). Pelatihan dan Pendampingan

Pelaporan Keuangan Keuangan SMP Muhammadiyah 8 Kota Batu. Jurnal Pengabdian dan Peningkatan Mutu Masyarakat. 3(1), 64-

70.<https://doi.org/10.22219/janayu.v3i1.20312>.

Effendi, B. (2018). Penguatan Pemahaman Siswa Kelas XII Ak Melalui Bimbingan dan Pelatihan Akuntansi dan Pajak. Internasional Journal of Community Service Learning, 2(4), 302-308.

Hery. (2015). Pengantar Akuntansi. Jakarta: Penerbit PT Grasindo.

Jensen, M. C. & Meckling, W. H. (1976). Theory Of The Firm : Managerial Behaviour, Agency Costs And Ownership Structure. Journal of Financial Economics, 3, 305–360.

Kasmir. (2013). Analisis Laporan Keuangan. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Khairunnisa, N., Ramadan, D., Rahmawati, D., & Amalia, L. (2021). Asyik Belajar

Akuntansi Untuk Mengelola Keuangan Milenial Di Era Baru Bersama Anak Panti Asuhan Ar Ridho Tingkat SMP dan SMK. Prosiding Dedikasi: Pengabdian

Mahasiswa Kepada Masyarakat, 1(2), 235-241.

Setyawati, I., Meini, Z., Subiyanto, B., & Setioningsih, R. (2022). Pelatihan