



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 4 No. 3 (2025) pp: 2666-2674

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Pengaruh *Soft Skill* dan *On The Job Training* Serta *Work Motivation* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Palma Gemilang Kencana Jambi

Ester Nainggolan¹, Ahmad Prayudi²

^{1,2}Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Medan Area, Indonesia

esternainggolan329@gmail.com, ahmadprayudi@staff.uma.ac.id

Abstract

The purpose of this research is to determine the influence of Soft skills, On-the-job training, and Work motivation on employee performance at PT. Palma Gemilang Kencana in Jambi, which consists of 81 people, with the total population being used as a sample through saturation sampling. The data collection method in this study is a questionnaire and library research. The analysis uses descriptive methods and multiple linear regression with a significance level of 0.05. The results of the F test show that Soft skills, On-the-job training, and Work motivation together have a positive and significant effect on the dependent variable, which is employee performance. Based on the determination coefficient (R²) test, the Adjusted R Square value is 0.612%, meaning that the quality of Soft skills, On-the-job training, and Work motivation affects employee performance by 61.2%, and the remaining 38.8% can be explained by other factors that were not examined in this study.

Keywords: *Soft Skill, On The Job Training, Work Motivation, Employee Performance*

Pendahuluan

Perkembangan ekonomi di era globalisasi menuntut perusahaan untuk memiliki sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas, karena SDM merupakan aset penting dalam mencapai tujuan organisasi. Kualitas SDM sangat dipengaruhi oleh keterampilan yang dimiliki, baik keterampilan teknis (*hard skill*) maupun keterampilan nonteknis (*soft skill*), serta adanya pelatihan dan motivasi kerja yang memadai. Di Indonesia, rendahnya produktivitas tenaga kerja masih menjadi masalah yang disebabkan oleh rendahnya kompetensi yang sesuai dengan kebutuhan industri (Setiarini et al., 2022). Oleh karena itu, perusahaan perlu mengembangkan keterampilan karyawan agar mampu bersaing dan berkontribusi secara optimal.

Soft skill, yang mencakup kemampuan komunikasi, kerja sama, tanggung jawab, kejujuran, dan adaptasi, berperan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan (Ananto, 2021). Selain itu, program on the job training menjadi sarana efektif untuk mengasah keterampilan praktis karyawan melalui pembelajaran langsung di tempat kerja (Said & Firman, 2021). Di sisi lain, *Work Motivation* juga menjadi faktor penentu yang mendorong karyawan untuk berprestasi dan memberikan kontribusi terbaiknya bagi perusahaan (Octaviani & Mulyanto, 2021).

Fenomena ini menjadi semakin penting untuk dikaji ketika dikaitkan dengan tuntutan perusahaan dalam menghadapi persaingan bisnis yang semakin kompetitif. Kinerja karyawan, yang merupakan hasil dari kombinasi keterampilan teknis dan nonteknis, sangat dipengaruhi oleh kualitas *soft skill*, efektivitas pelaksanaan *on the job training*, serta tingkat motivasi kerja. PT. Palma Gemilang Kencana Jambi sebagai salah satu perusahaan yang bergerak di bidang perkebunan kelapa sawit menghadapi tantangan untuk menjaga dan meningkatkan produktivitas karyawan di tengah target produksi yang tinggi. Variasi kemampuan komunikasi, kerja sama tim, serta pemanfaatan hasil pelatihan menjadi faktor pembeda yang signifikan terhadap pencapaian kinerja. Kondisi

ini mendorong pentingnya penelitian untuk memahami sejauh mana ketiga faktor tersebut berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Dalam praktiknya, kinerja karyawan tidak hanya mencerminkan kemampuan teknis individu, tetapi juga dipengaruhi oleh keterampilan interpersonal, pengalaman pelatihan di tempat kerja, serta dorongan motivasi untuk mencapai target yang ditetapkan perusahaan. Lingkungan kerja yang dinamis, tuntutan produktivitas tinggi, dan persaingan bisnis yang semakin ketat menuntut setiap karyawan untuk mampu beradaptasi secara cepat. Fenomena ini terlihat di PT. Palma Gemilang Kencana Jambi, di mana variasi kemampuan komunikasi, kerja sama tim, dan pemanfaatan program pelatihan menjadi faktor yang membedakan performa setiap karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa pengembangan *soft skill*, penerapan *on the job training* yang efektif, dan penguatan *work motivation* bukan lagi pilihan tambahan, melainkan bagian penting dari strategi perusahaan untuk membentuk SDM yang unggul dan berdaya saing.

Dengan memperhatikan kondisi ini, penelitian ini dilakukan untuk mengkaji secara sistematis pengaruh *soft skill*, *on the job training*, dan *work motivation* terhadap kinerja karyawan pada PT. Palma Gemilang Kencana Jambi. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis terhadap pengembangan literatur manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan faktor-faktor penentu kinerja karyawan. Selain itu, hasil penelitian ini diharapkan memberikan masukan praktis bagi perusahaan dalam merancang program pengembangan karyawan yang efektif dan berkelanjutan untuk meningkatkan daya saing di tengah persaingan industri yang semakin ketat.

METODE PENELITIAN

Desain penelitian yang digunakan adalah penelitian asosiatif dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu (Sugiyono, 2019). Data dikumpulkan menggunakan instrumen penelitian berupa kuesioner, kemudian dianalisis dengan teknik statistik kuantitatif. Tujuan dari pendekatan ini adalah untuk menguji hipotesis mengenai hubungan antar variabel

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei, dengan penyebaran kuesioner sebagai teknik utama pengumpulan data (Sugiyono, 2019). Penelitian dilakukan terhadap Karyawan PT. Palma Gemilang Kencana yang berlokasi pada Kecamatan Mendahara Ulu Provinsi Jambi selama periode Februari hingga Maret 2025.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Palma Gemilang Kencana Jambi. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh, teknik pengambilan sampel jenuh dimana seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian, yang berjumlah sebanyak 81 responden.

Jenis data yang digunakan adalah data primer, yang diperoleh langsung dari responden melalui penyebaran kuesioner secara tertutup. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi dan pengisian kuesioner yang disusun berdasarkan skala Likert 1–5.

Penelitian ini terdiri dari tiga variabel bebas dan satu variabel terikat, yaitu:

1. Variabel bebas (*independen*):
 1. *Soft Skill* (X1)
 2. *On the Job Training* (X2)
 3. *Work Motivation* (X3)

2. Variabel terikat (*dependen*):
 1. Kinerja Karyawan (Y)

Dalam menganalisis data, dilakukan uji instrumen penelitian yang terdiri dari uji validitas dan reliabilitas. Selanjutnya, dilakukan uji asumsi klasik meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas.

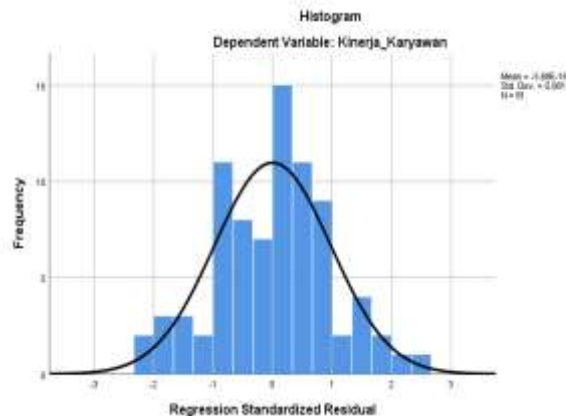
Untuk pengujian hipotesis digunakan analisis regresi linier berganda, uji t (parsial), uji F (simultan), serta analisis koefisien determinasi (R^2). Seluruh analisis dilakukan dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi terbaru.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini umumnya menggunakan data primer yang dikumpulkan secara langsung dari responden melalui kuesioner tertutup, disertai observasi dalam periode Februari hingga Maret 2025. Data diperoleh dari 81 responden yang merupakan Karyawan PT. Palma Gemilang Kencana di Kecamatan Mendahara Ulu, Provinsi Jambi. Data ini digunakan untuk menguji hubungan antara *soft skill*, *on the job training*, dan *work motivation* terhadap kinerja karyawan.

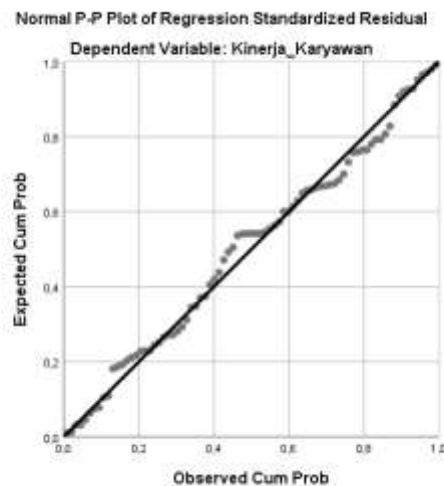
Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas



Gambar 1 Histogram Dependent Variabel:Kinerja Karyawan

Berdasarkan histogram pada Gambar 4.1 terlihat bahwa sebaran residual regresi mengikuti pola distribusi normal, yang ditunjukkan oleh bentuk kurva lonceng (*bell-shaped curve*) yang simetris. Puncak histogram berada di sekitar nilai nol dan menyebar secara merata ke kiri dan kanan. Hal ini mengindikasikan bahwa residual terdistribusi secara normal. Dengan demikian, asumsi normalitas dalam model regresi telah terpenuhi.



Gambar 1. 1Gambar 2 Uji Normalitas dengan P-P Plot Berdasarkan Gambar 4.2 grafik *Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual*, *residual* dari model regresi diuji untuk mengetahui apakah berdistribusi normal. Hasil plot menunjukkan bahwa titik-titik menyebar secara mendekati garis diagonal, yang menunjukkan

kesesuaian antara distribusi data residual dengan distribusi normal. Dengan demikian, hipotesis nol yang menyatakan bahwa data residual berdistribusi normal tidak dapat ditolak.

Tabel 1 Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		81
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	4,02225191
Most Extreme Differences	Absolute	,080
	Positive	,054
	Negative	-,080
Test Statistic		,080
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		

Berdasarkan Tabel 4.1 hasil *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*, residual dari model regresi diuji untuk mengetahui apakah berdistribusi normal. Hasil uji menunjukkan bahwa nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* = 0.200, yang lebih besar dari 0.05. Dengan demikian, hipotesis nol yang menyatakan bahwa data residual berdistribusi normal tidak dapat ditolak.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengidentifikasi adanya korelasi antar variabel independen dalam model regresi. Pengujian ini menggunakan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dan *tolerance value* sebagai indikator. Jika *tolerance value* lebih dari 0,1 atau nilai VIF kurang dari 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas dalam model. Berikut merupakan hasil dari uji multikolinearitas:

Tabel 2 Hasil Uji Multikolinearitas

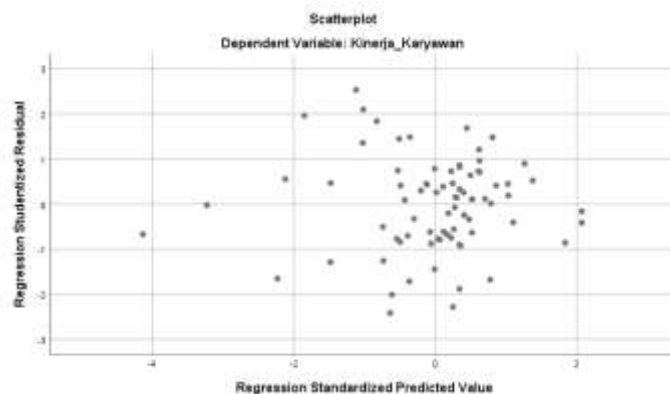
Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		

	Soft_Skill	,340	2,942
	On_the_Job_Training	,466	2,147
	Work_Motivation	,275	3,630
a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan			

Berdasarkan tabel 4.2 hasil uji multikolinearitas menunjukkan bahwa nilai VIF untuk Soft Skill (X1) sebesar 2.942, On the Job Training (X2) sebesar 2.147, dan Work Motivation (X3) sebesar 3.630. Seluruh nilai VIF < 10 dan nilai tolerance > 0,1, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel independen dalam model regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah suatu kelompok mempunyai varian yang sama antar anggotanya. Artinya, jika varians suatu variabel independen konstan (sama) untuk semua nilai variabel independen, maka dikatakan homoskedastik.



Gambar 3 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan Gambar 3, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat indikasi heteroskedastisitas dalam model regresi. Hal ini ditunjukkan oleh penyebaran titik-titik yang tidak membentuk pola tertentu serta tersebar secara merata di atas dan di bawah sumbu nol pada sumbu y. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa asumsi homoskedastisitas telah terpenuhi, sehingga model regresi yang digunakan dapat dianggap reliabel untuk analisis lebih lanjut.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengevaluasi pengaruh variabel independen, yaitu soft skill, on the job training dan work notivation, terhadap variabel dependen, yaitu kinerja karyawan. Metode ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana masing-masing variabel independen memberikan kontribusi terhadap perubahan variabel dependen. Hasil pengujian regresi linear berganda dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a								
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF
1 (Constant)	7,304	2,769			2,638	,010		
Soft_Skill	,306	,106	,346		2,892	,005	,340	2,942
On_the_Job_Training	,301	,128	,241		2,359	,021	,466	2,147
Work_Motivation	,260	,121	,286		2,156	,034	,275	3,630

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Berdasarkan Tabel 3 hasil analisis regresi linear berganda, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 7.304 + 0.306 (X_1) + 0.301 (X_2) + 0.260 (X_3)$$

Keterangan:

1. Konstanta (7.304) menunjukkan bahwa jika variabel *Soft Skill* (X_1), *On the Job Training* (X_2), dan *Work Motivation* (X_3) bernilai nol, maka nilai Kinerja Karyawan masih berada pada angka 7.304.
2. Diketahui nilai koefisien regresi dari *Soft skill* adalah 0.306. Nilai tersebut dapat diartikan ketika *Soft skill* naik sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan meningkat sebesar 0.306.
3. Diketahui nilai koefisien regresi dari *On the job training* adalah 0.301. Nilai tersebut dapat diartikan ketika *On the job training* naik sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan meningkat sebesar 0.301.
4. Diketahui nilai koefisien regresi dari *Work motivation* adalah 0.260. Nilai tersebut dapat diartikan ketika *Work motivation* meningkat sebesar 1 satuan, maka kinerja karyawan meningkat sebesar 0.260.

Uji t (Parsial)

Uji t digunakan untuk mengevaluasi pengaruh setiap variabel independen secara individu terhadap variabel dependen. Untuk menghitung nilai t tabel, rumus yang digunakan adalah $df = n - k - 1$, dengan n sebagai jumlah sampel, k sebagai jumlah variabel independen dan 1 sebagai jumlah variabel dependen. Pada penelitian ini, $n =$ (jumlah sampel), $k =$ (jumlah variabel independen) dan $1 =$ (variabel dependen), sehingga $df = 81 - 3 - 1 = 77$. Berdasarkan tingkat signifikansi 0,05 nilai t tabel yang diperoleh adalah 1,991.

Tabel 4 Hasil Uji t (Parsial)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		

DOI: <https://doi.org/10.31004/riggs.v4i3.2362>

Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

1	(Constant)	7,304	2,769		2,638	,010
	Soft_Skill	,306	,106	,346	2,892	,005
	On_the_Job_Training	,301	,128	,241	2,359	,021
	Work_Motivation	,260	,121	,286	2,156	,034
a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan						

Berdasarkan Tabel 4 hasil uji t:

1. *Soft Skill* (X1)

Diperoleh t hitung = 2,892 > t tabel = 1,991 dan nilai Sig = 0,005 < 0,05, maka H1 diterima. Ini menunjukkan bahwa *soft skill* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

2. *On the Job Training* (X2)

Diperoleh t hitung = 2,359 > t tabel = 1,991 dan nilai Sig = 0,021 < 0,05, maka H2 diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa *On the job training* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. *Work Motivation* (X3)

Diperoleh t hitung = 2,156 > t tabel = 1,991 dan nilai Sig = 0,024 < 0,05, maka H3 diterima. Ini menunjukkan bahwa *work motivation* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk menganalisis pengaruh simultan dari variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini, nilai F tabel dihitung dengan menggunakan rumus $df1 = k = 3$ dan $df2 = n - k - 1 = 81 - 3 - 1 = 77$, dengan tingkat signifikansi 0,05. Berdasarkan perhitungan ini, nilai F tabel yang diperoleh adalah 2.723. Berikut adalah hasil dari uji F:

Tabel 5 Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2168,485	3	722,828	43,003	,000 ^b
	Residual	1294,281	77	16,809		
	Total	3462,765	80			
a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan						
b. Predictors: (Constant), Work_Motivation, On_the_Job_Training, Soft_Skill						

Berdasarkan Tabel 5 ANOVA, diketahui bahwa F hitung = 43,003 yang lebih besar dari F tabel = 2.723, dan nilai Sig = 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa *Soft Skill* (X1), *On the Job Training* (X2), dan *Work Motivation* (X3) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan(Y).

Uji R Square

Koefisien determinasi digunakan untuk menggambarkan persentase pengaruh seluruh variabel independen terhadap variabel dependen. Berikut ini adalah hasil dari uji koefisien determinasi:

Tabel 6 Hasil Uji R Square

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,791 ^a	,626	,612	4,100

a. Predictors: (Constant), Work_Motivation, On_the_Job_Training, Soft_Skill
b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Berdasarkan Tabel 6, diketahui bahwa Adjusted R Square sebesar 0,612, yang berarti bahwa 61,2% variasi dalam Kinerja Karyawan (Y) dapat dijelaskan oleh variabel Soft Skill (X1), On the Job Training (X2), dan *Work Motivation* (X3). Sementara itu, 38,8% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda, uji t (parsial), uji F (simultan), serta nilai koefisien determinasi (R^2) dapat disimpulkan hal-hal berikut: 1. *Soft skill* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji t menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,005 dan nilai t hitung sebesar $2,892 > t$ tabel 1,991. Hal ini berarti peningkatan kemampuan *Soft skill* seperti komunikasi, tanggung jawab, kerja sama tim akan meningkatkan produktivitas dan efektivitas kerja karyawan. 2. *On the job training* juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai signifikansi 0,021 dan t hitung sebesar $2,359 > t$ tabel 1,991. Artinya, *On the job training* terbukti meningkatkan kompetensi teknis, kesiapan kerja, dan kontribusi terhadap pencapaian target kerja. 3. *Work motivation* menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai signifikansi 0,034 dan t hitung $2,156 > t$ tabel 1,991. Artinya, *Work motivation* yang tinggi baik berupa intensif finansial, pengakuan, maupun rasa aman dalam bekerja, mendorong karyawan untuk lebih optimal dan tahan terhadap tekanan. 4. *Soft Skill*, *On the Job Training* dan *Work Motivation* berpengaruh secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji F menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000 dan nilai F hitung sebesar $43,003 > F$ tabel 2,723. Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian di atas, saran untuk penelitian selanjutnya yaitu: 1. Berdasarkan hasil penelitian, bahwasannya *Soft skill* pada perusahaan ini sudah cukup baik dengan nilai *mean* terendah yaitu sebesar 3,44, tetapi agar lebih baik lagi saya menyarankan untuk mengadakan program keterampilan interpersonal, seperti pelatihan *team work* dan komunikasi efektif untuk meningkatkan semangat dan kolaborasi antar karyawan. 2. Untuk *On the job training*, terdapat nilai *mean* terendah yaitu sebesar 3,43 yang menunjukkan bahwa *On the job training* pada perusahaan ini sudah baik, akan tetapi agar lebih baik lagi saya menyarankan perusahaan mengintegrasikan manajemen stres dalam materi *On the job training*, misalnya dengan pelatihan teknik relaksasi dan pengelolaan emosi agar karyawan dapat menghadapi tekanan pekerjaan dengan lebih baik. 3. Untuk *Work motivation* terdapat nilai *mean* terendah yaitu sebesar 3,64 yang menunjukkan *work motivation* pada perusahaan ini sudah cukup baik, akan tetapi agar lebih baik lagi saya menyarankan perusahaan meningkatkan program kegiatan sosial dan kebersamaan yang melibatkan seluruh karyawan, seperti donor darah, atau kegiatan sosial dimasyarakat untuk menumbuhkan kepedulian dan kebersamaan. 4. Peneliti selanjutnya, disarankan untuk memperluas cakupan penelitian dengan menambahkan variabel lain, selain dari variabel *Soft skill*, *On the job training*, dan *work motivation* seperti kepemimpinan, lingkungan kerja, dan budaya organisasi. Atau dapat mengubah lokasi penelitian dengan sampel yang lebih besar juga akan memberikan hasil yang lebih komprehensif.

Daftar Pustaka

- Aditya, R., & Verawati, D. M. (2022). Analisis Metode *on the job training* Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pdam Kota Magelang). *Economos : Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 5(1), 45–51. <https://doi.org/10.31850/economos.v5i1.1617>
- Agung Gde Mantra Suarjana, A., Mei Wahyuni, L., Komang Mahayana Putra, I., Akuntansi, J., Negeri Bali, P., & Administrasi Niaga, J. (2022). The Influence of Competency on Performance in Efforts to Realize Competency Integration of Hard Skills and *Soft skills* of Accounting Graduates. *Jurnal Bisnis & Kewirausahaan*, 18(2), 2022. <http://ojs.pnb.ac.id/index.php/GBK>
- Ananto, P. (2021). *Skills untuk pendidikan Vokasi (Life Skills Education)*.
- Anggraini, N. D., Firdaus, M. A., & Rinda, R. T. (2021). Pengaruh *Soft skill* Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Rachmatullaily Tinakartika Rinda*, 4(3), 358–364. <http://ejournal.uika-bogor.ac.id/index.php/MANAGER>

DOI: <https://doi.org/10.31004/riggs.v4i3.2362>

Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

- Djendoko, D. (2003). *Motivasi Kerja*. January. <http://dewey.petra.ac.id>.
- Gustiana, R. (2022). Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Suatu Kajian Literatur Review Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jemsi*, 3(6), 657–666. <https://doi.org/10.31933/jemsi.v3i6.1107>
- Hakim, A. (2021). Pengaruh Motivasi dan Pengembangan Karir Serta Softskill Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Business and Economics Research (JBE)*, 2(3), 66–73. <https://doi.org/10.47065/jbe.v2i3.903>
- Hasan, F., & Jember, U. (2023). *buku KONSEP DASAR PELATIHAN* fix. October 2018.
- Khaeruman, Marnisasah, L., Idrus, S., Irawati, L., Farradia, Y., Erwantiningsih, E., Hartatik, Supatmin, Yuliana, Aisyah, N., Natan, N., Widayanto, mutinda teguh, & Ismawati. (2021). Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus. In *Bookchapter*.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Edisi Revisi. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nabella, R. I. (2022). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja. *Jurnal Manajemen Dan Retail*, 2(02), 215–226. <https://doi.org/10.47080/jumerita.v2i02.2255>
- Nurlailah, Kusnadi, & Maksun, A. H. (2021). Analisis Pengaruh Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Menggunakan Regresi Linear Berganda. *Industri Inovatif - Jurnal Teknik Industri ITN Malang*, 11(2), 90–97.
- Pambajeng, A. P., Sari, H. M. K., & Sumartik. (2024). the Influence of Internship Experience, *Work motivation*, and *Soft skills* on College Student Work Readiness in Entering the World of Work Pengaruh Pengalaman Magang, Motivasi Kerja, Dan *Soft skill* Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Dalam Memasuki Dunia Kerj. *COSTING:Journal of Economic, Business and Accounting*, 7.
- Said, M., & Firman, A. (2021). Konsep dan Pengukuran Efektivitas Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. *Penerbit Goresa Pena*, 186.
- Saydam, G. (2005). *Manajemen sumber daya manusia: Suatu pendekatan mikro*. Jakarta: Djambaran
- Sausan, N. S., Nasution, A. M. U., & Sabrina, H. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan terhadap Kinerja Karyawan Foods Manufacture. *Economics, Business and Management Science Journal*, 1(1), 6-13.
- Sarwono, J. (2006). *Metode penelitian kuantitatif dan kualitatif*.
- Sasongko., Adhitya, Y. (2018). Efek Mediasi Dari Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Kerja (Studi Kasus Perusahaan Pengembang di Indonesia-Malaysia)..
- Setiari, H., Prabowo, H., Sutrisno, S., & Gultom, H. C. (2022). Pengaruh *Soft skill* Dan Pengalaman Magang Kerja Terhadap Kesiapan Kerja Mahasiswa Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Mahasiswa Feb Universitas PGRI Semarang). *EKOBIS : Jurnal Ilmu Manajemen Dan Akuntansi*, 10(2), 195–204. <https://doi.org/10.36596/ekobis.v10i2.941>
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (N. Apri (ed.); 3rd ed.).
- Sumiati, M., & Purbasari, R. N. (2019). Pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Iron Bird Transport. *Jurnal Bisnis Dan Akutansi*, 21(1), 211–220.
- Sarwono, J. (2006). *Metode penelitian kuantitatif dan kualitatif*.
- Sasongko., Adhitya, Y. (2018). Efek Mediasi Dari Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Kerja (Studi Kasus Perusahaan Pengembang di Indonesia-Malaysia)..