Vol. 7, No. 2, 2022, pp. 320-325
DOI: https://doi.org/10.29210/30031770000

Contents lists available at Journal IICET

JRTI (Jurnal Riset Tindakan Indonesia)
ISSN: 2502-079X (Print) ISSN: 2503-1619 (Electronic)

Journal homepage: https://jurnal.iicet.org/index.php/jrti

Pengaruh pemberdayaan, *hard skill* dan *soft skill* terhadap kinerja karyawan sanggar seni di Yogyakarta

Setyanto Putro[1*)], Koes Yuliadi[2]
[1]Universitas Teknologi Yogyakarta, Indonesia
[2]Institut Seni Indonesia Yogyakarta, Indonesia

Article Info

Article history:

Received Mar 25th, 2022
Revised Apr 29th, 2022
Accepted May 27th, 2022

Keyword:

Empowerment
Hard skill
Soft skill
Job performance

ABSTRACT

Sanggar seni memiliki peranan strategis dalam melestarikan kekayaan budaya bangsa di tengah arus globalisasi. Oleh karena itu, sanggar budaya harus memiliki organisasi yang kuat dengan didukung oleh sumber daya manusia yang berkinerja unggul dan berkualitas. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pemberdayaan, *hard skill*, dan *soft skill* terhadap kinerja karyawan. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Sampel penelitian sebanyak 75 karyawan sanggar seni di Yogyakarta yang diambil dengan teknik *simple random sampling*. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dan analisis data menggunakan analisis jalur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemberdayaan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. *Hard skill* juga diketahui berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Demikian pula dengan *soft skill* juga diketahui berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, penting bagi pengelola sanggar seni untuk meningkatkan pemberdayaan, *hard skill*, dan *soft skill* dalam usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan.

© 2022 The Authors. Published by IICET.
This is an open access article under the CC BY-NC-SA license
(https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0

Corresponding Author:

Putro, S.,
Universitas Teknologi Yogyakarta, Indonesia
Emai: oneto_81@yahoo.com

Pendahuluan

Seiring dengan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi serta arus perubahan dalam era globalisasi, maka tidak dapat dipungkiri bahwa keberadaan seni dan budaya tradisional yang menjadi kekayaan bangsa semakin terpinggirkan (Nugroho, Djono, & Sariyatun, 2014). Infiltrasi budaya-budaya asing semakin kuat karena masifnya perkembangan teknologi informasi sehingga setiap orang dapat dengan mudah mengakses budaya-budaya dari luar. Khususnya bagi kalangan anak dan remaja, cenderung tertarik dengan budaya-budaya dari luar yang dianggapnya lebih modern dan sesuai dengan perkembangan zaman. Kondisinya akan semakin memprihatinkan ketika edukasi terhadap seni dan budaya tradisional minim sehingga generasi muda akan semakin asing dengan budaya bangsanya sendiri.

Dalam usaha menangkal budaya-budaya asing dan sekaligus melestarikan budaya bangsa, maka keberadaan wadah seperti sanggar seni sangat diperlukan (Purnama, 2015). Sanggar seni menjadi tempat bagi setiap orang baik untuk belajar maupun mengekspresikan bakat seni yang dimiliki, baik itu melukis, menari, musik, teater, dan seni-seni lain yang menjadi kekayaan bangsa. Dengan adanya wadah yang demikian, maka eksistensi seni dan budaya bangsa akan tetap terjaga dari generasi ke generasi. Menurut Susilo, Saripudin, dan Moeis (2018) kegiatan yang ada dalam sebuah sanggar seni berupa kegiatan pembelajaran tentang seni, yang

meliputi proses dari pembelajaran, penciptaan hingga produksi dan semua proses hampir sebagian besar dilakukan di dalam sanggar.

Upaya untuk lebih mengembangkan keberadaan sanggar seni sangat penting dilakukan agar dapat berkontribusi secara maksimal dalam melestarikan budaya bangsa. Namun demikian, mengelola sanggar seni dalam situasi lingkungan global saat ini tidak mudah dan penuh dengan tantangan, sehingga membutuhkan dukungan sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki komitmen yang kuat dalam memajukan seni dan budaya bangsa. Oleh karena itu, setiap sanggar seni agar dapat menjalankan perannya secara maksimal perlu menyiapkan karyawan yang kompeten agar dapat menunjukkan kinerja optimal dalam menjalankan tugasnya. Secara konsep kinerja diungkapkan Campbell sebagaimana dikutip Colquitt, LePine, dan Wesson (2019) adalah penampilan pekerja dalam membantu organisasi untuk meraih tujuannya. Hanson dan Borman (2014) juga menekankan konsep kinerja berhubungan perilaku yang relevan dengan pencapaian tujuan organisasi, yaitu perilaku individu yang relevan atau mendukung tujuan organisasi dalam mencapai efektivitas. Sementara Aguinis (2013) menjelaskan bahwa kinerja tidak termasuk hasil perilaku, tetapi hanya perilaku itu sendiri. Kinerja berhubungan dengan perilaku apa yang dilakukan karyawan, bukan tentang apa yang dihasilkan karyawan atau keluaran atas pekerjaannya.

Pengelola sanggar seni harus menyadari dan memahami bahwa untuk dapat memiliki karyawan yang berkinerja unggul perlu diperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhinya. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan sanggar seni, antara lain pemberdayaan, *hard skill* dan *soft skill.*

Pertama, pemberdayaan merupakan suatu proses untuk menjadikan para karyawan lebih berdaya atau lebih berkemampuan untuk menyelesaikan masalah-masalah dalam pekerjaannya sendiri sehingga menghasilkan kinerja optimal, meningkatkan produktivitas, dan mencapai kinerja. Menurut Rue, Ibrahim, dan Byars (2016) pemberdayaan adalah bentuk desentralisasi yang melibatkan bawahan pada pemberian otoritas besar untuk membuat keputusan. Selanjutnya Newstorm (2015) memberikan batasan pemberdayaan sebagai proses yang menyediakan otonomi lebih besar kepada karyawan melalui berbagi informasi yang relevan dan penyediaan kontrol atas faktor yang mempengaruhi prestasi kerja. Pemberdayaan membantu menghilangkan kondisi yang menyebabkan ketidakberdayaan sekaligus meningkatkan perasaan karyawan tentang keberhasilan diri.Penelitian terdahulu juga membuktikan bahwa pemberdayaan sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja (Nugroho et al., 2014; Yilmaz, 2015). Dengan demikian jika pemberdayaan karyawan dalam suatu sanggar seni dapat terkondisikan dengan baik, maka dapat mendorong karyawan lebih berdaya dan akan menunjukkan kinerja optimal. Namun demikian, dalam pelaksanaan di lapangan pemberdayaan karyawan dalam meningkatkan kemampuan dengan memberikan tanggung jawab pada level yang lebih tinggi masih memenuhi belum berjalan optimal, sehingga mengakibatkan kualitas pekerjaan karyawan yang tidak maksimal.

Kedua, *hard skill* merupakan penguasaan ilmu pengetahuan, teknologi dan keterampilan teknis yang berhubungan dengan bidang ilmunya yang berorientasi mengembangkan *intelligence quotient* (IQ). Devine (2019) menyatakan bahwa hard skill merupakan terampilan spesifik yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan yang umumnya mudah didefinisikan dan kuantitatifkan. Sementara menurut LeMay (2022) hard skill terkait dengan keterampilan yang memiliki sasaran jelas dan terukur, seperti keterampilan komunikasi dan mengelola waktu. Dengan kata lain *hard skill* merupakan kemampuan dalam menguasai ilmu pengatahuan, teknologi dan keterampilan teknis untuk mengembangkan *intelligence quotient* yang berhubungan dengan bidangnya. *Hard skill* adalah pengetahuan dan kemampuan teknis yang dimiliki seseorang. Pengetahuan teknis yang meliputi pengetahuan yang dibutuhkan untuk profesi tertentu dan mengembangkannya sesuai dengan teknologi, serta mampu mengatasi dan menganalisis masalah yang terjadi dengan baik. Penelitian terdahulu juga telah membuktikan bahwa *hard skill* berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Bagus, Martha, Sitiari, Ngurah, & Yasa, 2021; Santoso et al., 2021). Oleh karena itu, jika karyawan sanggar seni memiliki *hard skill* yang baik, maka hal ini akan berpengaruh positif terhadap hasil kerja karyawan.

Ketiga, *soft skill* merupakan keterampilan penting yang berhubungan dengan pekerjaan yang memerlukan sedikit atau bahkan tidak ada sentuhan dengan mesin atau hal-hal teknis (Phillips, Phillips, & Ray, 2020). *Soft skill* juga disebut juga dengan istilah *life skill, people skill,* dan *relationship skill* yang menentukan sekitar 85% kesuksesan dalam karier profesional (Sharma, 2018). Dalam penjelasan lain juga dinyatakan bahwa *soft skill* penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan karena di dalamnya berhubungan dengan aspek seperti motivasi, kemauan untuk belajar, keandalan, keterampilan komunikasi, dan kepercayaan (Nghia, 2020). Penelitian terdahulu juga telah membuktikan bahwa *soft skill* secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja (Deshpande & Munshi, 2020; Ramadhan, Lumbanraja, & Sinulingga, 2021; Suleman et al., 2021). Oleh karena itu, apabila kemampuan *soft skill* dapat terkondisikan dengan baik, artinya dimiliki karyawan sanggar seni, maka hal itu akan berpengaruh terhadap kecepatan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pemberdayaan, *hard skill*, dan *soft skill* terhadap kinerja karyawan Sanggar Seni di Yogyakarta. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran tentang bagaimana peran faktor pemberdayaan, *hard skill*, dan *soft skill* dalam mempengaruhi kinerja karyawan.

Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei (Creswell & Creswell, 2018). Sampel penelitian sebanyak 75 karyawan sanggar seni di Yogyakarta yang diambil dengan teknik *simple random sampling*. Pengumpulan data menggunakan kuesioner skala Likert 5 poin dengan alternaif jawaban: Selalu (5), Sering (4), Kdang-Kadang (3), Pernah (P), dan Tidak Pernah (1). Kuesioner pemberdayaan, *hard skill, soft skill* dan kinerja dikembangkan sendiri oleh peneliti, sehingga sebelum digunakan untuk mengumpulkan data penelitian terlebih dahulu dilakukan uji validitas dan reliabilitas. Berdasarkan uji validitas diketahui untuk variabel pemberdayaan terdapat dua item yang tidak valid dari 18 item, sedangkan untuk variabel kinerja, hard skill, dan soft skill semua item valid. Sementara berdasarkan uji reliabilitas untuk variabel kinerja diperoleh koefisien Alpha= 0,855, pemberdayaan= 0,900, *hard skill*= 0,726, dan *soft skill*= 0,788. Semua koefisien Alpha > 0,7 yang dapat disimpulkan bahwa keempat instrumen penelitian adalah reliabel. Data penelitian dianalisis dengan menggunakan analisis deskriptif dan statistik inferensial dengan analisis jalur.

Hasil dan Pembahasan

Penelitian ini melibatkan 75 responden dan berdasarkan jenis kelaminnya sebagian besar responden adalah perempuan yaitu 68 orang (68%) dan responden laki-laki sebanyak 24 orang (32%). Selanjutnya berdasarkan usianya diketahui sebagian besar responden berusia 31-40 tahun, sebanyak 31 orang (41,3%), diikuti responden berusia 41-50 tahun (33,3%), > 50 tahun (16%), dan <30 tahun (9,3%). Untuk tingkat pendidikan sebagian besar responden adalah lulusan S1 (48%), diikuti Diploma (34,7%), dan SLTA/sederajat (17,3%). Berdasarkan masa kerja responden diketahui yang paling banyak responden yang bekerja 6-10 tahun (49,3%), diikuti masa kerja 11-15 tahun (29,3%), <5 tahun (18,7%), dan terakhir >15 tahun (2,7%). Sementara untuk status pernikahan sebagian besar responden telah menikah, yaitu 62 orang (82,7%), dan yang belum menikah 13 orang (17,3%).

Tabel 1 <Profil Responden>

Profil Responden	Frekuensi	Persentase
Jenis Kelamin		
Laki-laki	24	32,0
Perempuan	51	68,0
Usia		
<30 tahun	7	9,3
31-40 tahun	31	41,3
41-50 tahun	25	33,3
>50 tahun	12	16,0
Pendidikan		
SLTA/Sederajat	13	17,3
Diploma	26	34,7
S1	36	48,0
Masa Kerja		
<5 tahun	14	18,7
6-10 tahun	37	49,3
11-15 tahun	22	29,3
>15 tahun	2	2,7
Status Perkawinan		
Kawin	62	82,7
Belum Kawin	13	17,3

Selanjutnya disajikan statistik deskriptif yang bertujuan untuk mendeskripsikan setiap variabel penelitian berdasarkan jawaban responden. Statistik deskriptif yang digunakan meliputi skor minimal, skor maksimal, skor rata-rata, standar deviasi, dan koefisien korelasi (Tabel 2).

Tabel 2 <Statistik Deskriptif>

Variables	Min.	Max.	Mean	S.D.	Corr.			
					1	2	3	4
1. KK	2,53	5	3,72	0,63	-			
2. PK	2,38	5	3,66	0,71	0,689**	-		
3. HS	1,67	5	3,10	0,79	0,595**	0,516**	-	
4. SS	2,10	5	3,87	0,70	0,607	0,536**	0,434**	-

Note: KK= Kinerja Karyawan; PK= Pemberdayaan Karyawan; HS= *Hard Skill*; SS= *Soft Skill*
**= $p < 0,01$

Variabel kinerja karyawan memiliki skor minimal 2,53 dan maksimal 5 dengan rata-rata 3,72 dan standar deviasi 0,63. Untuk variabel pemberdayaan karyawan memiliki skor minimal 2,38 dan maksimal 5 dengan rata-rata 3,66 dan standar deviasi 0,71. Berikutnya untuk variabel *hard skill* memiliki skor minimal 1,67 dan maksimal 5 dengan rata-rata 3,10 dan standar deviasi 0,79. Untuk variabel *soft skill* memiliki skor minimal 2,10 dan maksimal 5 dengan rata-rata 3,87 dan standar deviasi 0,70. Sementara untuk korelasi antar variabel diketahui semua hubungan antar variabel signifikan, dengan koefisien korelasi yang paling kuat antara pemberdayaan karyawan dengan kinerja (0,689) dan korelasi paling kecil antara *hard skill* dan *soft skill*.

Tabel 3 <Pengujian Hipotesis>

Pengaruh Variabel	Koefisien Jalur	t-hitung	p-*value*	R^2
H1: Pemberdayaan → kinerja karyawan	0,404	4,244	0,000	
H2: *Hard skill* → kinerja karyawan	0,268	2,998	0,004	0,605
H3: *Soft skill* → kinerja karyawan	0,274	3,026	0,003	

Hasil perhitungan statistik yang terlihat pada Tabel 4 menunjukkan bahwa pengaruh pemberdayaan terhadap kinerja karyawan diperoleh koefisien jalur 0,404 dan t-hitung4,244 dengan p-*value* 0,000. Hasilnya menunjukkan p-*value* < 0,05, sehingga H1 diterima yang berarti pemberdayaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Selanjutnya untuk pengaruh *hard skill* terhadap kinerja karyawan diperoleh koefisien jalur 0,268 dan t-hitung 2,998 dengan p-*value* 0,004. Hasilnya menunjukkan p-*value* < 0,05, sehingga H2 diterima, yang menunjukkan terdapat pengaruh signifikan *hard skill* terhadap kinerja karyawan. Sementara untuk pengaruh *soft skill* terhadap kinerja karyawan ditunjukkan dengan koefisien jalur 0,274 dan t-hitung 3,028 dengan p-*value* 0,003. Berdasarkan hasil statistik tersebut diketahui p-*value* < 0,05 yang berarti mendukung H3. Artinya bahwa *soft skill* secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Analisis statistik selanjutnya adalah koefisien determinasi atau R-*square* yang bertujuan untuk mengetahui besarnya kontribusi atau persentase variabel independen terhadap naik turunnya variabel dependen. Hasil perhitungan pada Tabel 3 menunjukkan R-*square*= 0,605 atau 60,5%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel pemberdayaan, *hard skill* dan *soft skill* menentukan variasi atau naik turunnya variabel kinerja karyawan sebesar 60,5%. Sementara sisanya 39,5% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak dilibatkan dalam model penelitian ini.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pemberdayaan, *hard skill,* dan *soft skill* merupakan faktor yang secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan sanggar seni di Yogyakarta. Pengaruh pemberdayaan terhadap dapat terjadi karena adanya pemberdayaan menjadi faktor yang sangat dibutuhkan dalam proses menyelesaikan pekerjaan. Dengan adanya pemberdayaan, karyawan akan menjadi berkembang dan dapat mengoptimalkan potensi kemampuan yang dimilikinya, sehingga dapat memiliki keterampilan dan pengetahuan yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan. Luthans, Luthans, & Luthans (2021) menjelaskan bahwa melalui pemberdayaan karyawan diberi tanggung jawab dan dapat meningkatkan proses kerja yang pada akhirnya dapat meningkakan kinerjanya. Oleh karena itu, tanpa adanya dukungan pemberdayaan karyawan yang memadai, maka hasil kerja karyawan juga tidak akan maksimal. Penelitian terdahulu yang dilakukan Nugroho et al. (2014) membuktikan bahwa pemberdayaan secara signifikan

berpengaruh terhadap kinerja. Penelitian lain yang dilakukan Ahmad et al. (2021); Yilmaz (2015); Bartram, Cooper, Cooke, dan Wang (2020) juga membuktikan bahwa pemberdayaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu, hasil penelitian ini mendukung teori dan penelitian sebelumnya yang menunjukkan peran penting pemberdayaan dalam mempengaruhi kinerja karyawan.

Hard skill dalam penelitian ini juga terbukti secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dalam bekerja untuk dapat melaksanakan tugas dengan baik diberlukan adalah keterampilan teknis yang memadai, terlebih untuk tugas-tugas level karyawan yang memerlukan banyak keterampilan teknis dibandingkan dengan keterampilan manajerial. *Hard skill* juga terkait erat dengan kecerdasan intelektual karyawan yang berhubugan tingkatan pengetehuan yang diperlukan dalam proses penyelesaian pekerjaan. Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Santoso et al. (2021) memberikan bukti bahwa *hard skill* berpengaruh terhadap kinerja. Penelitian lain yang dilakukan Bagus et al. (2021) juga menunjukkan bahwa *hard skill* merupakan faktor yang signifikan mempengaruhi kinerja. Dengan demikian hasil penelitian mendukung hasil penelitian sebelumnya yang menunjukkan signifikansi *hard skill* dalam mempengaruhi kinerja.

Soft skill dalam penelitian ini juga terbukti memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara konsep *soft skill* berhubungan dengan kepribadian atau sifat dan keterampilan interpersonal. Atribut kepribadian dan keterampilan personal tersebut dibutuhkan dalam proses penyelesaian pekerjaan. Menurut Hazzan, Ragonis, dan Lapidot (2020) *soft skill* adalah ciri kepribadian, atau keterampilan interpersonal, yang bersama-sama dengan *hard skill*, meningkatkan pekerjaan dan dimanifestasikan selama interaksi dengan orang-orang. *Soft skill* juga diketahui dapat menentukan sekitar 85% kesuksesan dalam karier profesional (Sharma, 2018) dan mempengaruhi secara signifikan kinerja karyawan (Nghia, 2020). Penelitian sebelumnya yang dilakukan Ramadhan et al. (2021) mengindikasikan bahwa soft skill merupakan determinan kinerja (Bagus et al., 2021; Deshpande & Munshi, 2020; Santoso et al., 2021; Suleman et a1., 2021). Dengan demikian hasil penelitian ini semakin memperkuat hasil penelitian terdahulu yang menunjukkan peran penting *soft skill* dalam mempengaruhi kinerja karyawan.

Simpulan

Penelitian ini menunjukkan bahwa pemberdayaan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sanggar seni di Yogyakarta. Dengan demikian semakin banyak pemberdayaan yang diberikan kepada karyawan, maka akan berdampak meningkatkan kinerja karyawan. *Hard skill* dalam penelitian ini juga diketahui berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sehingga semakin baik *hard skill* karyawan, maka semakin meningkat kinerja karyawan. *Soft skill* dalam penelitian ini juga berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sehingga semakin baik *soft skill* karyawan sanggar seni, maka semakin meningkat kinerja karyawan. Dengan demikian faktor pemberdayaan, *hard skill*, dan *soft skill* berperan penting daalm menentukan kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian ini, maka penting bagi pengelola sanggar seni untuk meningkatkan pemberdayaan, *hard skill*, dan *soft skill* dalam usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan harus lebih diberdayakan dengan cara seperti memberikan delegasi pekerjaan, pembinaan bakat, pendidikan dan pengembangan, sehingga setiap karyawan dapat lebih berdaya dan berkembang. Hal ini membutuhkan peran pimpinan, sehingga harus lebih berkomitmen untuk melakukan pemberdayaan karyawan. *Hard skill* juga perlu ditingkatkan antara lain dengan cara mendorong karyawan untuk meningkatkan jenjang pendidikan dan mengikutsertakan karyawan dalam pelatihan-pelatihan kerja karyawan. Dengan cara demikian karyawan dapat memiliki kompetensi dan pengetahuan kerja yang memadai sebagai komponen penting dari *hard skill*. Selanjutnya untuk *soft skill* juga perlu diperkuat yang juga dapat dilakukan dengan memberikan pelatihan dengan materi seperti kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual, sehingga dapat meningkatkan kualitas kepribadian dan personal yang menjadi komponen penting *soft skill*.

Referensi

Aguinis, H. (2013). *Performance Management*. New Jersey: Pearson Education, Inc.

Ahmad, A., Nabila, S., Ambad, A., Jamal, S., Nasir, A., Lajuni, N., … Lajuni, N. (2021). The moderation effect of job tenure on psychological empowerment and employee performance in Malaysia public sector. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, *11*(4), 780–796. https://doi.org/10.6007/IJARBSS/v11-i4/9733.

Bagus, I. G., Martha, S., Sitiari, N. W., Ngurah, P., & Yasa, S. (2021). Mediation effect of work motivation on relationship of soft skill and hard skill on employee performance in Denpasar Marthalia skincare clinical. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Jagaditha*, *8*(2), 136–145.

Bartram, T., Cooper, B., Cooke, F. L., & Wang, J. (2020). *High-performance work systems and job performance: the mediating role of social identity, social climate and empowerment in Chinese banks*. https://doi.org/10.1108/PR-08-2019-0425

Colquitt, J. A., LePine, J. A., & Wesson, M. J. (2019). *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace* (6th ed.). New York: McGraw-Hill Company, Inc.

Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2018). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches* (5th ed.). California: Sage Publications, Inc.

Deshpande, S., & Munshi, M. M. (2020). The impact of soft skills training on the behavior and work performance of employees in service organizations. *The IUP Journal of Soft Skills*, *XIV*(1), 7–25. Retrieved from https://ssrn.com/abstract=3800804

Devine, B. J. (2019). *Image is Everything: Science Based Strategies for Success They Don't Teach You in School*. Victoria: FriesenPress.

Hanson, M. A., & Borman, W. C. (2014). Citizenship Performance: An Integrative Review and Motivational Analysis. In *Performance Measurement: Current Perspectives and Future Challenges*. New York: Psychology Press.

Harris, K. J., Wheeler, A. R., & Kacmar, K. M. (2009). Leader – member exchange and empowerment: Direct and interactive effects on job satisfaction, turnover intentions, and performance. *The Leadership Quarterly*, *20*(3), 371–382. https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2009.03.006

Hazzan, O., Ragonis, N., & Lapidot, T. (2020). *Guide to Teaching Computer Science: An Activity-Based Approach* (3rd ed.). Cham: Springer.

LeMay, M. (2022). *Product Management in Practice: Practical, Tactical Guide for Your First Day and Never Day After* (2nd ed.). Sebastopol: O'Reilly Media, Inc.

Luthans, F., Luthans, B. C., & Luthans, K. W. (2021). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach* (14th ed.). Charlotte: Information Age Publishing.

Newstorm, J. W. (2015). *Organizational Behavior: Human Behavior at Work* (14th ed.). New York: McGraw-Hill Education, Inc.

Nghia, T. L. H. (2020). *Building Soft Skills for Employability: Challenges and Practices in Vietnam*. Oxon: Routledge.

Nugroho, L. F., Djono, & Sariyatun. (2014). Effect of empowerment on job performance: A study of software sector of Pakistan. *Research on Humanities and Social Sciences*, *4*(27), 23–28.

Phillips, J., Phillips, P., & Ray, R. (2020). *Proving the Value of Soft Skills: Measuring Impact and Calculating ROI*. Alexandria: ATD Press.

Purnama, Y. (2015). Peranan sanggar dalam melestarikan kesenian tradisional betawi. *Patanjala*, *7*(3), 461–476.

Ramadhan, H., Lumbanraja, P., & Sinulingga, S. (2021). Analysis of the Effect of Competence and Soft Skill on Employee Performance with Job Satisfaction as Intervening Variable at the Regional Social Services of South Tapanuli Regency. *International Journal of Research and Review*, *8*(8), 290–298.

Rue, L. W., Ibrahim, N. A., & Byars, L. L. (2016). *Human Resource Management*. New York: McGraw-Hill Education, Inc.

Santoso, P. B., Purwanto, A., Siswanto, E., Hartuti, Setiana, Y. N., Sudargini, Y., & Fahmi, K. (2021). Effect of Hard Skills , Soft Skills , Organizational Learning and Innovation Capability on Islamic University Lecturers ' Performance. *International Journal of Social and Management Studies*, *2*(1), 14–40.

Sharma, P. (2018). *Soft skills personality development for life success*. New Delhi: BPB Publications.

Suleman, Q., Syed, M. A., Ahmed, S. Z., Khattak, A. Z., Noreen, R., & Qureshi, M. S. U. (2021). Association between soft skills and job performance: a cross-sectional study among secondary-school-heads in Kohat division, Pakistan. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*, *15*(7), 1–24.

Susilo, D. R., Saripudin, D., & Moeis, S. (2018). Perkembangan sanggar seni tari topeng Mulya Bhakti di desa Tambi. *FACTUM: Jurnal Sejarah Dan Pendidikan Sejarah*, *7*(1), 53–66.

Yilmaz, O. D. (2015). Revisiting the Impact of Perceived Empowerment on Job Performance : Results from Front-Line Employees. *TURIZAM*, *19*(1), 34–46.