

***THE EFFECT OF SOCIAL SUPPORT AND EMPLOYEE ABILITY ON  
EMPLOYEE PERFORMANCE (EMPIRICAL STUDY AT PT. BRIS POEY TRANS)***

**PENGARUH DUKUNGAN SOSIAL DAN KEMAMPUAN KARYAWAN  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI EMPIRIS PADA PT. BRIS  
POEY TRANS)**

**Fahmi Abdul Muiz<sup>1</sup>, Faizal Mulia Z<sup>2</sup>, Erry Sunarya<sup>3</sup>**

Universitas Muhammadiyah Sukabumi<sup>1,2,3</sup>

[Fahmiabdulmuiz005@ummi.ac.id](mailto:Fahmiabdulmuiz005@ummi.ac.id)<sup>1</sup>, [faizal\\_88@ummi.ac.id](mailto:faizal_88@ummi.ac.id)<sup>2</sup>, [errysoen@ummi.ac.id](mailto:errysoen@ummi.ac.id)<sup>3</sup>

**ABSTRACT**

*The purpose of this study was to determine the effect of social support and employee skills on employee performance caused by the lack of support and missed communication between employees at PT. BRIS POEY TRANS. Based on the results of the study, the relationship between social support and employee performance was 4.209 and a significant value of 0.000 showed that there was a positive and significant effect, in addition to the Employee Ability of 3.953 and a significant value of 0.000, there was a positive and significant effect because  $t > 0$ . Contribution in measuring the effect of social support and the ability of employees to employee performance of 0.551 or 55.1%. So it can be seen that the influence of social support and employee ability has a strong influence and the biggest influence on employee performance is the social support variable. Based on the results of the study showed a positive and significant influence between social support and employee performance and showed a positive and significant influence between employee abilities on employee performance. The influence is marked by the high ability possessed by employees such as the magnitude of the sense of responsibility and loyalty of the employees of PT. Bris Poey Trans.*

**Keywords:** Social Support, Employee Ability, Employee Performance

**ABSTRAK**

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui besarnya pengaruh dukungan sosial dan kemampuan karyawan terhadap kinerja karyawan yang disebabkan oleh kurangnya Support dan missed komunikasi antar karyawan pada PT. BRIS POEY TRANS. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh hubungan dukungan sosial terhadap kinerja karyawan sebesar 4.209 dan nilai signifikan sebesar 0,000 menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan, selain itu Kemampuan Karyawan 3.953 dan nilai signifikan sebesar 0.000 terdapat pengaruh positif dan signifikan karena  $t > 0$ . Kontribusi dalam mengukur pengaruh dukungan sosial dan kemampuan karyawan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,551 atau 55,1%. Maka dapat diketahui bahwa pengaruh dukungan sosial dan kemampuan karyawan mempunyai pengaruh yang kuat dan yang paling besar memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan adalah variabel dukungan sosial. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara dukungan sosial dan kinerja karyawan serta menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara kemampuan karyawan terhadap kinerja karyawan. Pengaruh itu ditandai dengan tingginya kemampuan yang dimiliki oleh karyawan seperti besarnya rasa tanggung jawab dan loyalitas yang dimiliki karyawan PT. Bris Poey Trans.

**Kata Kunci :** Dukungan Sosial, Kemampuan Karyawan, Kinerja Karyawan

## PENDAHULUAN

Kinerja merupakan bagian yang sangat penting karena sudah terbukti sangat penting manfaatnya. Suatu perusahaan menginginkan karyawan untuk bekerja sungguh – sungguh sesuai dengan kemampuan yang dimiliki karyawan tersebut untuk mencapai hasil kerja yang memuaskan, tanpa adanya kinerja yang baik, maka keberhasilan pun akan sulit tercapainya.

Dalam menjalankan suatu pekerjaan yang tidak sungguh – sungguh, menjadikan tidak maksimalnya produktivitas karyawan. Oleh sebab itu, keterampilan juga harus dimiliki oleh tenaga kerja dalam bidang pekerjaannya, karena dengan keterampilan, suatu produktivitas akan terdorong dan merupakan saran penting untuk memaksimalkan produktivitas karyawan. Setiap tenaga kerja harus memiliki keterampilan di bidangnya masing masing yang sesuai dengan pekerjaannya demi memberikan yang terbaik bagi suatu perusahaan.

Penilaian kinerja yang di lakukan oleh karyawan dapat dilihat dari cara kerjanya karyawan. Tidak semua kriteria dapat diukur dan dipakai dalam suatu penilaian kerja karyawan, dalam jenis pekerjaannya juga harus di sesuaikan. Seorang karyawan dapat di tentukan kerjanya efektif atau tidak, perlu di kaji terlebih dahulu tentang faktor – faktor yang mempengaruhi kerjanya. Kinerja setiap kegiatan dan individu merupakan kunci pencapaian produktivitas karena kinerja adalah suatu hasil dimana orang-orang dan sumber daya lain yang ada dalam perusahaan secara bersama-sama membawa hasil akhir yang didasarkan pada tingkat mutu dan standar yang telah ditetapkan. (Hamdiyah et al., 2016)

Almasitoh (Sitepu, 2018) menyatakan bahwa dukungan sosial

adalah sumber daya sosial dalam menghadapi suatu peristiwa yang menekan pada perilaku menolong yang memberikan dampak positif bagi setiap individu dalam menghadapi suatu peristiwa yang menekan perilaku menolong yang memberikan individu yang membutuhkan dukungan, dukungan sosial memberikan dampak positif bagi setiap individu dalam menghadapi persoalan psikologi sebab dukungan sosial dapat mengurangi kecemasan yang berlebihan serta gangguan-gangguan lain pada umumnya.

Dukungan sosial yang membantu memenuhi suatu kebutuhan saat mengalami kondisi yang dirasa sulit adalah efek yang menguntungkan dari dukungan sosial, baik melalui hubungan antara individu dengan teman dekat untuk melawan stres. Keterampilan yang dibutuhkan untuk melaksanakan suatu rangkaian tugas yang berkembang dari hasil pelatihan dan pengalaman. Keterampilan kerja dapat meningkatkan prestasi sehingga dapat memperoleh balas jasa yang sesuai dengan prestasinya oleh perusahaan. Keterampilan kerja yang dimiliki oleh setiap karyawan sangat berpengaruh bagi prestasinya sehingga dapat meningkatkan produktivitas perusahaan. Menurut (Lie & Darmasetiawan, 2017).

Kemampuan juga menjadi tolak ukur perusahaan terhadap seseorang karyawannya. Kemampuan adalah sifat bawaan sejak lahir dipelajari yang memungkinkan seseorang menyelesaikan tugasnya. Kemampuan menunjukan potensi orang untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan. Kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugasnya merupakan perwujudan dari pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki. Tidak semua karyawan memiliki kemampuan

untuk bekerja dengan baik meskipun sudah di motivasi dengan baik juga.

*Soft skill* sangat dibutuhkan dalam dunia kerja. Kemampuan ini dapat membantu menerapkan pengetahuan yang didapatkan di perguruan tinggi pada dunia kerja. Peningkatan atas pencapaian kinerja karyawan tidak lepas dari upaya perusahaan dalam meningkatkan kemampuan kerja para karyawan. Di lihat dari kondisi tersebut, terdapat hubungan antara kemampuan para karyawan dengan kinerja yang telah di capai. Peningkatan kemampuan karyawan memberikan jaminan bahwa para karyawan mampu bekerja sesuai dengan ketentuan atau prosedur yang telah di tetapkan sehingga kemampuanpun meningkat.

Perusahaan mengharapkan karyawannya harus aktif dibidangnya masing – masing. Perusahaan juga akan sangat senang jika mereka mempunyai karyawan yang baik dan profesional dalam hal pekerjaannya. Semakin banyak karyawan memiliki kinerja yang baik, maka akan semakin maju dan berkembang juga perusahaan itu. Kinerja karyawan yang baik sangat di perlukan oleh perusahaan karena dengan kinerja yang baik sangat berpengaruh bagi perusahaan dan kepuasan pelanggan juga.

Penulis melakukan rencana penelitian di PT. BRIS POEY TRANS yang bergerak dalam bidang jasa transportasi beralamat di jalan Ciwalen, Warung Kondang, Cianjur. PT. BRIS POEY TRANS yang bergerak dalam bidang jasa yang memiliki karyawan sebanyak 58 orang.

Penulis melakukan wawancara dengan salah satu pimpinan pada tanggal 21 Maret 2021. Diduga rendahnya kinerja karyawan yang disebabkan dengan kurangnya *Support* antar karyawan di karenakan masih banyaknya missed-komunikasi antar

karyawan. Sebagai perusahaan yang yang bergerak dalam bidang jasa, maka tingkat kinerja karyawan sangat penting peranannya dalam mewujudkan terciptanya suatu tujuan perusahaan. Hal tersebut sesuai dengan hasil observasi awal yang telah dilakukan peneliti kepada 10 orang karyawan PT. BRIS POEY TRANS dengan hasil sebagai berikut :

**Tabel 1. Hasil Pra Kuesioner**

No	Pernyataan	SS	S	RR	TS	STS
1	Pekerjaan yang saya harapkan sesuai dengan apa yang di harapkan.	5	3	1	1	-
2	Saya selalu disiplin dalam bekerja	4	3	3	-	-
3	Saya selalu baik dalam menyikapi pekerjaan	5	2	3	-	-
4	Saya bisa beradaptasi dengan karyawan	2	3	4	1	-
5	Saya bisa beradaptasi dengan pekerjaan	2	3	4	1	-

#### Sumber : Diolah penulis, 2021

Dari hasil pra kuesioner diatas dengan jumlah responden sebanyak 10 orang menunjukkan bahwa kurangnya manajemen diri antar karyawan yang merupakan bagian dari kemampuan karyawan sehingga terjadi penurunan kinerja karyawan. Disisi lain karyawan mengalami kesulitan dalam membuat hubungan sosial yang baik sehingga dukungan sosial antar karyawan sangat minim.

#### Dukungan Sosial

Rook mengatakan bahwa dukungan sosial merupakan salah satu fungsi dari ikatan dan ikatan sosial tersebut menggambarkan tingkat kualitas umum dari hubungan interpersonal. Menurut Safarino dukungan sosial adalah pemberian kenyamanan, kepedulian, penghargaan, atau bantuan yang dirasakan individu yang diterima daro orang lain atau kelompoknya dukungan sosial membuat individu nyaman, dicintai, dihargai, dan dibantu oleh orang lain atau kelompok.

Almasitoh (Sitepu, 2018) menyatakan bahwa dukungan sosial adalah sumber daya sosial dalam menghadapi suatu peristiwa yang

menekan pada perilaku menolong yang memberikan dampak positif bagi setiap individu dalam menghadapi suatu peristiwa yang menekan perilaku menolong yang memberikan individu yang membutuhkan dukungan, dukungan sosial memberikan dampak positif bagi setiap individu dalam menghadapi persoalan psikologi sebab dukungan sosial dapat mengurangi kecemasan yang berlebihan serta gangguan-gangguan lain pada umumnya.

**Kemampuan (Soft Skill)**

*Soft skill* adalah kemampuan di luar kemampuan teknis dan akademis, yang lebih mengutamakan kemampuan intra dan interpersonal. *Soft Skills*, sering disebut keterampilan berhubungan dengan orang atau kecerdasan emosional, merujuk pada kemampuan untuk berinteraksi secara nyaman dengan orang lain. Pengertian *Soft skills* adalah atribut pribadi yang dapat memengaruhi hubungan, komunikasi, dan interaksi dengan orang lain.

Ada orang yang mengatakan bahwa *softskill* itu sebagai penyempurna kemampuan seseorang akan tetapi menurut saya *soft skill* menentukan sukses anda dan *hard skill* merupakan syaratnya. *Softskill* sifatnya lebih merupakan kemampuan dari seseorang tanpa memandang berprofesi apa orang itu namun *softskill* harus menonjol di sesuaikan dengan profesinya.

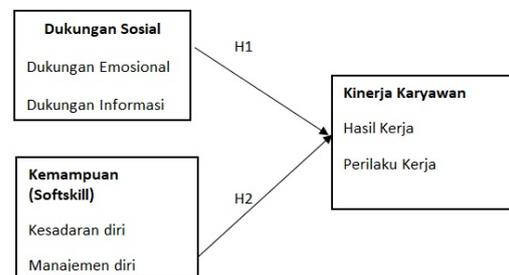
**Kinerja Karyawan**

Pengertian kinerja ini mengaitkan antara hasil kerja dengan tingkah laku. Sebagai tingkah laku, kinerja merupakan aktivitas manusia yang diarahkan pada pelaksanaan tugas organisasi yang dibebankan kepadanya. Kinerja setiap kegiatan individu

merupakan kunci pencapaian produktivitas karna kinerja adalah suatu hasil dimana orang-orang dan sumber daya lain yang ada dalam perusahaan secara bersama-sama membawa hasil akhir yang didasarkan pada tingkat mutu dan standar yang telah ditetapkan.

Faktor yang mempengaruhi kinerja kariawan adalah lingkungan kerja, gaya kepemimpinan dan konpensasi langsung berupa uang berdasarkan beberapa definisi yang dapat dikemukakan dapat diketahui bahwa kompensasi adalah balas jasa yang diterima kariawan dari perusahaan atau instansi tempat bekerja. (Hamdiyah et al., 2016).

Selanjutnya, terdapat tiga penelitian yakni dilakukan oleh (Mujayana, 2020), (Wijayanti & Wibowo, 2020) dan (Istna Muyassaro, Abd. Kodir Djaelani, 2020) menunjukkan bahwa variabel kemampuan atau *soft skill* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Untuk mempermudah proses penelitian, peneliti harus menentukan paradigma penelitian sebagai langkah awal. Berikut paradigma penelitian dalam penelitian ini :



**Gambar 1. Kerangka Pemikiran**

Sumber : Diolah Penulis,2022

Pada gambar kerangka pemikiran diatas, dapat dibuat dua hipotesis pada penelitian ini, sebagai berikut:

H1 : Adanya pengaruh dukungan sosial terhadap kinerja karyawan.

H2 : adanya pengaruh soft skill terhadap kinerja karyawan.

## METODE PENELITIAN

### Jenis penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan deskriptif dan asosiatif sebagai pendekatannya. Lingkup dari penelitian ini memiliki tujuan untuk menganalisis pengaruh variabel eksogen yaitu dukungan sosial dan juga soft skill serta variabel endogen yaitu kinerja karyawan.

### Populasi dan Sample

Penelitian kali ini populasi yang digunakan adalah karyawan dari PT. BRIS POEY TRANS. Diketahui bahwa jumlah karyawan PT. Bris Poey Trans sebanyak 58 orang maka ditetapkan sampel dalam penelitian ini berjumlah 58 orang.

### Teknik Pengumpulan Data

Data dikumpulkan dari dua sumber yang berbeda. Sumber pertama yaitu data primer adalah kuesioner telah dibuat oleh penulis berupa pertanyaan-pertanyaan yang sama, dalam penelitian ini yang menjadi responden adalah Karyawan PT. Bris Poey Trans. Penelitian ini menggunakan Skala Likert, dengan rentang 1-5 dipilih sebagai skala kuesioner penelitian ini. Sedangkan sumber kedua yaitu sekunder, adalah studi kepustakaan.

### Teknik Menganalisis Data

Dalam penelitian kuantitatif, suatu tindakan setelah mengumpulkan data yang diperlukan disebut teknik analisis data merupakan. Peghitungan dalam penelitian ini dibantu oleh *Software SPSS 24x64 for windows*. Aplikasi ini digunakan untuk analisis statistik seperti uji regresi, analisis jalur dua variabel atau lebih dan asumsi klasik.

## HASIL DAN PEMABAHASAN

**Tabel 2. Hasil Uji Validitas**

Item	r hitung	r kritis	Keterangan
X1.1	0,634	0.3	Valid
X1.2	0,787	0.3	Valid
X1.3	0,840	0.3	Valid
X1.4	0,867	0.3	Valid
X2.1	0,796	0.3	Valid
X2.2	0,706	0.3	Valid
X2.3	0,799	0.3	Valid
X2.4	0,819	0.3	Valid
Y.1	0,740	0.3	Valid
Y.2	0,832	0.3	Valid
Y.3	0,756	0.3	Valid

Sumber: Data Diolah Penulis, 2022

Seluruh item pada hasil pengujian tersebut memiliki skor total diatas 0,3 sehingga seluruh butir instrument dinyatakan valid.

## Hasil Uji Reliabilitas

**Tabel 3. Uji Reliabilitas**

Variable	Reliability Statistics	
	Cronbach's Alpha	N of Items
Dukungan Sosial	.787	4
Kemampuan Karyawan	.787	4
Kinerja Karyawan	.667	3

Berdasarkan hasil uji reliabilitas tabel 2 pada keseluruhan skor tersebut berada pada Cronbach's Alpha >0,60 sehingga dapat dikatakan reliabel. Yang artinya, hasil penelitian ini dapat digunakan untuk pengukuran pada analisis data.

## Hasil Uji Normalitas

**Tabel 4. Uji Normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
	Unstandardized Residual	
N	Mean	58
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Std.	.0000000
	Deviation	3.01356370
Most Extreme Differences	Absolute	.094
	Positive	.094
	Negative	-.086
Test Statistic		.094
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Hasil penelitian diolah, 2022

Dari hasil tabel 4 memiliki nilai signifikansi sebesar 0,200 dengan ini

hasil *output Kolmogorov smirnov* residual ini dapat menyatakan bahwa berdistribusi normal. Karena model regresi variabel telah melebihi nilai signifikansi normalitas sebesar 0,05 ( $0,200 > 0,005$ ), Dengan ini, hasil penelitian dapat melakukan teknik analisis data selanjutnya.

**Hasil Uji Regresi Linier Berganda**  
**Tabel 5. Uji Regresi Linier Berganda**

Model	Coefficients <sup>a</sup>					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	
	B	Std. Error				
1	(Constant)	-8.475	3.460		-2.449	.018
	Dukungan Sosial	.885	.210	.441	4.209	.000
	Kemampuan Karyawan	.593	.150	.414	3.953	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Penelitian, Diolah 2022

Berdasarkan tabel 4.8, maka dapat diketahui bahwa nilai dari persamaan regresi linier ganda tersebut adalah sebagai berikut :

a = -8.475

b1 = 0.885

b2 = 0.593

Selanjutnya, didapat persamaan regresi linier berganda untuk dua predicator (dukungan social dan kemampuan karyawan) sebagai berikut :

**Y\* = -8475 + 0,885 X1 + 0,593 X2**

Berdasarkan persamaan diatas, diketahui bahwa terdapat adanya pengaruh negatif antara dukungan social (Variabel X1) dan kemampuan karyawan (Variabel X2) terhadap Kinerja karyawan (Variabel Y). Adapun koefisien regresi untuk dukungan social sebesar 0.885 lebih besar dari pada koefisien regresi untuk kemampuan karyawan sebesar 0,593.

**Hasil Koefisien Korelasi**  
**Tabel 6. Uji Koefisien Korelasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change
1	.743 <sup>a</sup>	.551	.535	5.26950	.551

Sumber: Hasil diolah peneliti, 2022

Berdasarkan perhitungan diatas, dapat diketahui bahwa korelasi variable lingkungan kerja dan penempatan

sebesar 0,743 (telihat pada nilai R pada tabel diatas).

**Hasil Koefisien Determinasi**  
**Tabel 7. Koefisien Determinasi**

Model Summary					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change
1	.743 <sup>a</sup>	.551	.535	5.26950	.551

Sumber : Hasil Diolah Peneliti, 2022

Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi yang telah dilakukan oleh peneliti, diketahui bahwa nilai Kd = 55,1%. Maka dapat diketahui bahwa pengaruh dukungan sosial dan kemampuan karyawan terhadap kinerja karyawan adalah kuat.

**Hasil Pengujian Hipotesis (UJI F)**  
**Tabel 8. Pengujian Hipotesis**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1877.679	2	938.840	33.811	.000 <sup>b</sup>
	Residual	1527.217	55	27.768		
	Total	3404.897	57			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kemampuan Karyawan, Dukungan Sosial

Dari hal tersebut dapat disimpulkan bahwa adanya pengaruh secara bersama-sama antara variabel X1, X1 dan Y secara signifikan. Adapun hasil pengujian hipotesisnya adalah sebagai berikut:

F hitung > F tabel 33.811 > 3,16

**Hasil Pengujian Hipotesis (Uji t)**  
**Tabel 9. Pengujian Hipotesis**

Model	Coefficients <sup>a</sup>					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	
	B	Std. Error				
1	(Constant)	-8.475	3.460		-2.449	.018
	Dukungan Sosial	.885	.210	.441	4.209	.000
	Kemampuan Karyawan	.593	.150	.414	3.953	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Penelitian, Diolah 2022

Maka dapat disimpulkan bahwa H<sub>0</sub> diterima dan H<sub>1</sub> ditolak, yang artinya terdapat pengaruh yang positif dan

signifikan antara variabel dukungan sosial (X1) terhadap kinerja karyawan (Y). Hal tersebut didapat dari hasil pengujian hipotesis secara parsial menunjukkan angka t hitung lebih besar dari pada t tabel serta nilai signifikan.

## PENUTUP

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, mengenai dukungan sosial dan kemampuan karyawan dalam meningkatkan kinerja karyawan PT. Bris Poey Trans maka peneliti menarik kesimpulan dukungan sosial yang baik akan terbentuk dari dukungan emosional yang muncul dari diri karyawan seperti ada rasa semangat kerja yang tinggi dan saling memperhatikan satu sama lain juga dari dukungan informatif seperti pengetahuan yang dimiliki oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Berdasarkan hasil penelitian menggunakan perangkat lunak spss 24, menunjukkan hasil dukungan sosial dan kemampuan karyawan pada PT. Bris Poey Trans berada pada kategori kuat yang artinya kinerja yang dihasilkan karyawan PT. Bris Poey Trans akan baik apabila adanya dukungan sosial dan tingginya kemampuan yang dimiliki karyawan. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara kemampuan karyawan terhadap kinerja karyawan. Pengaruh itu ditandai dengan tingginya kemampuan yang dimiliki oleh karyawan seperti besarnya rasa tanggung jawab dan loyalitas yang dimiliki karyawan PT. Bris Poey Trans.

### Saran

Peneliti berharap penelitian mengenai dukungan sosial dan kemampuan karyawan terhadap kinerja karyawan ini dapat membantu

mengembangkan perusahaan khususnya dalam manajemen sumber daya manusia yang ada di perusahaan sehingga perusahaan dapat lebih memperhatikan dukungan dan kebutuhan karyawan dan kemampuan yang dimiliki karyawan untuk menghasilkan kualitas dan kuantitas kinerja yang baik. Peneliti menyarankan agar karyawan harus menjaga erat hubungan sesama karyawan dengan cara saling mendukung satu sama lain, dan juga perusahaan dapat lebih memperhatikan kebutuhan karyawan sehingga karyawan dapat bekerja dengan nyaman dan memanfaatkan kemampuan yang dimilikinya dengan baik.

## DAFTAR PUSTAKA

- Akilah, F. (2018). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Lembaga Pendidikan. *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 6(1), 518–534. <https://doi.org/10.35673/ajmpi.v6i1.282>
- Almasri, M. N. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia: Implementasi Dalam Pendidikan Islam. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Implementasi Dalam Pendidikan Islam*, *Kutubkhanah: Jurnal Penelitian Sosial Keagamaan*, 19, 133–151. <https://doi.org/10.1002/eji.201370106>
- Cahyani, W., & Frianto, A. (2019). Peran Dukungan Sosial Terhadap Stres Kerja Sebagai Peningkatan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(3), 868–876.
- Damayanti, F. (2018). Analisis Hubungan Antara Kompensasi dengan Kinerja Karyawan Dikantor Pusat Pdam Tirta Dharma Ayu Kabupaten Indramayu. *Gema Wiralodra*, 9(1), 58–65.

- Dra. Sri Larasati M.M. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. sri larasati - 2018.
- Enterprise J. (2018). No Title. In *Lancar Menggunakan SPSS Untuk Pemula*. PT. Elex Media Komputindo.
- Hamdiyah, Haryono, A. T., & Fathoni, A. (2016). Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan di Swalayan Banyumanik Semarang. *Journal of Management*, 02(02), 1–11.
- Hayati, R. (2019). *Pengertian Sampel, Ciri, dan Membuatnya*. Penelitianilmiah.Com. <https://penelitianilmiah.com/sampel/>
- Islam, U., Sunan, N., Yogyakarta, K., Psikologi, F., & Gadjah, U. (2015). Pengaruh Dukungan Sosial dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasi dengan Mediator Motivasi Kerja. *Jurnal Psikologi*, 37(1), 94–109. <https://doi.org/10.22146/jpsi.7695>
- Istna Muyassar, Abd. Kodir Djaelani, M. K. A. B. (2020). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Hardskill, Dan Softskill Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kencana Cakra Buana, Kab. Bogor. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 62–76.
- Jufrizen, J. (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *The National Conferences Management and Business (NCMAB)*, 405–424.
- Lie, N. L. C., & Darmasetiawan, N. K. (2017). Pengaruh Soft Skill Terhadap Kesiapan Kerja Menghadapi Masyarakat Ekonomi ASEAN pada Mahasiswa S1 Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Surabaya. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Universitas Surabaya*, 6(2), 1496–1514.
- Meyrina, R. S. A. (2017). The Implementation of Rewards and Punishment on The Performance of The Employees within The Ministry of Law and Human Rights). *Jurnal Ilmiah Kebijakan Hukum*, 11(2), 139–157.
- Mujayana, M. (2020). *Pengaruh Hardskill dan Softskill terhadap Kinerja Karyawan*. 25(1411), 1–12.
- Pajak, P., Kepemilikan, D. A. N., Terhadap, A., & Saerang, D. P. E. (2017). Pengaruh Pajak Dan Kepemilikan Asing Terhadap Penerapan Transfer Pricing Pada Perusahaan Manufaktur Yang Terdaftar Di Bei Tahun 2013-2015. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5(2), 2666–2675. <https://doi.org/10.35794/emba.v5i2.17105>
- Pranatawijaya, V. H., Widiatry, W., Priskila, R., & Putra, P. B. A. A. (2019). Pengembangan Aplikasi Kuesioner Survey Berbasis Web Menggunakan Skala Likert dan Guttman. *Jurnal Sains Dan Informatika*, 5(2), 128. <https://doi.org/10.34128/jsi.v5i2.185>
- Rahmawati, M., & Irwana. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja Dan Dukungan Sosial Terhadap Kinerja Perawat Di Puskesmas Sebatik. *Jurnal Ekonomika*, XI, 0–14.
- Sitepu, A. J. M. (2018). Pengaruh Dukungan Sosial, Stres Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Anggota Pada Satuan Reserse Narkoba Di Kepolisian Resor Banjarbaru. *Kindai*, 14(3), 9.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian*

- Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*.  
PT. Alfabet.
- Sugiyono, P. D. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (22nd ed.). Alfabeta.
- Trisnawati, N. (2017). Pengaruh Pengetahuan Kewirausahaan Dan Dukungan Sosial Keluarga Pada Minat Berwirausaha Siswa Smk Negeri 1 Pamekasan. *Jurnal Ekonomi Pendidikan Dan Kewirausahaan*, 2(1), 57. <https://doi.org/10.26740/jepk.v2n1.p57-71>
- Wijayanti, V. D., & Wibowo, T. S. (2020). Pengaruh Hard Skill dan Soft Skill terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Giri Tirta Kabupaten Gresik. *Majalah Ekonomi*, 25(1), 29–35. [http://jurnal.unipasby.ac.id/index.php/majalah\\_ekonomi/article/view/2448](http://jurnal.unipasby.ac.id/index.php/majalah_ekonomi/article/view/2448)
- Zulganef, D. (2018). *Metode Penelitian Bisnis dan Manajemen* (Rachmi (ed.); 1st ed.). PT. Refika Aditama.