

PENGARUH PENGEMBANGAN SDM TERHADAP KINERJA TENAGA KESEHATAN MELALUI KOMPETENSI SOFT SKILL DAN PROFESIONALISME KERJA PADA PUSKESMAS CAILE BULUKUMBA

Rizky Mardhani Novianto Janis¹

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (Stie) Amkop Makassar¹

Email: dhanyjanis2209@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of human resource development (HRD) on healthcare workers' performance, both directly and indirectly, through soft skill competencies and work professionalism. The research was conducted at Caile Health Center, Bulukumba, involving 122 respondents representing all healthcare workers at the facility. The study employed a quantitative approach using a survey method, with data collected through questionnaires and analyzed using Path Analysis. The results revealed that HRD significantly impacts soft skill competencies, work professionalism, and the performance of healthcare workers. Soft skill competencies and work professionalism also significantly affect healthcare workers' performance. Furthermore, HRD indirectly influences performance through improved soft skill competencies and work professionalism. These findings highlight the importance of well-structured HRD programs in enhancing healthcare workers' performance at the Caile Health Center. The study recommends that the health center management enhance HRD programs, including soft skill training and professionalism reinforcement, to achieve optimal performance among healthcare workers.

Keywords: Human Resource Development, Performance, Soft skills, Work Professionalism.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pengembangan sumber daya manusia (SDM) terhadap kinerja tenaga kesehatan, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui kompetensi soft skill dan profesionalisme kerja. Penelitian ini dilakukan di Puskesmas Caile, Bulukumba dengan melibatkan 122 responden yang mewakili seluruh tenaga kesehatan di fasilitas tersebut. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei, pengumpulan data melalui kuesioner dan analisis menggunakan Analisis Jalur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia (SDM) berpengaruh signifikan terhadap kompetensi soft skill, profesionalisme kerja, dan kinerja tenaga kesehatan. Kompetensi soft skill dan profesionalisme kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga kesehatan. Lebih lanjut, pengembangan sumber daya manusia (SDM) secara tidak langsung berpengaruh terhadap kinerja melalui peningkatan kompetensi soft skill dan profesionalisme kerja. Temuan ini menyoroti pentingnya program pengembangan sumber daya manusia yang terstruktur dengan baik dalam meningkatkan kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Caile. Penelitian ini merekomendasikan agar manajemen puskesmas meningkatkan program pengembangan sumber daya manusia, termasuk pelatihan soft skill dan penguatan profesionalisme, untuk mencapai kinerja yang optimal di kalangan tenaga kesehatan.

Kata Kunci: Pengembangan Sumber Daya Manusia, Kinerja, Soft skill, Profesionalisme Kerja

PENDAHULUAN

Pengembangan sumber daya manusia (SDM) adalah kegiatan yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan SDM dalam suatu organisasi. Pengembangan sumberdaya manusia dalam kaitannya dengan kinerja telah banyak dilakukan oleh para peneliti

yang menilai bahwa sumber daya manusia adalah sumber daya potensial yang dapat dimotivasi dan ditingkatkan kemampuannya. Penelitian yang dilakukan oleh (Panjaitan, 2017) dan (Supriadi, 2020) menyimpulkan dalam penelitiannya bahwa pengembangan sumberdaya manusia berpengaruh signifikan

terhadap kinerja, semakin baik pengembangan sumberdaya manusia maka semakin baik kinerja. Mengungkapkan bahwa seseorang yang telah ditingkatkan kemampuannya dalam bekerja akan jauh lebih efektif memaksimalkan kinerjanya. Meskipun demikian dalam beberapa penelitian yang lain terdapat hasil yang berbeda dengan penelitian di atas seperti yang dilakukan oleh (Sifabela Melliania Agustin dan Safaria, 2021) dan (Lestari el al, 2021) yang dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa pengembangan sumber daya manusia tidak berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja. Perbedaan hasil temuan penelitian ini menjadi indikasi pentingnya dilakukan pengembangan penelitian.

Tenaga Kesehatan merupakan sumber daya manusia yang memiliki pengaruh yang sangat besar dalam mewujudkan cita-cita pembangunan kesehatan yang berkelanjutan. Hal tersebut dikaitkan dengan berbagai aktivitas dalam pelayanan kepada masyarakat sangat bergantung pada kesiapan dan kemampuan tenaga kesehatan dalam mewujudkannya. Peran tenaga kesehatan tersebut adalah langkah yang efektif untuk mendorong kesadaran masyarakat sehingga mereka dapat hidup sehat dan produktif, sebagaimana yang tertuang dalam UU 36 tahun 2014 tentang Tenaga Kesehatan, tenaga kesehatan memiliki peranan penting untuk meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan yang maksimal kepada masyarakat agar masyarakat mampu untuk meningkatkan kesadaran, kemauan, dan kemampuan hidup sehat sehingga akan terwujud derajat kesehatan yang setinggi-tingginya sebagai investasi bagi pembangunan sumber daya manusia yang produktif secara sosial dan ekonomi serta sebagai salah satu unsur kesejahteraan umum.

METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, sebuah pendekatan yang menguji teori-teori tertentu dengan meneliti hubungan antar variabel. Penelitian ini dilaksanakan di Puskesmas Caile bulukumba dengan pertimbangan bahwa a). ada indikasi penurunan kinerja Nakes, dan b). minimnya pengembangan SDM yang dilakukan Puskesmas dalam mendukung program-program kerja yang terus meningkat. Penelitian terlaksana dalam waktu 2 bulan (November-Desember 2024). Populasi penelitian adalah keseluruhan dari objek penelitian yang akan diteliti, sedangkan sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Untuk mendapatkan data dan informasi secara menyeluruh maka populasi penelitian ini mencakup seluruh tenaga kesehatan yang ada di Puskesmas Caile sebanyak 122 Nakes. Pengumpulan data adalah langkah yang strategis dalam penelitian yang disebabkan karena tujuan utama dari penelitian adalah untuk mendapatkan data untuk memenuhi standar yang sudah ditetapkan dalam menjawab rumusan permasalahan yang diungkapkan di dalam penelitian. Pengumpulan data dalam penelitian ini terbagi dalam 2 (dua) bagian yakni: pengumpulan data utama dan data pendukung.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan bahwa adanya pengembangan mampu meningkatkan kompetensi softskill NAKES di Puskesmas Caile, hal tersebut dibuktikan dengan nilai koefisien jalur yang didapatkan adalah 0.488 dan juga signifikansi sebesar $0.001 < 0.05$, sehingga semakin baik pengembangan SDM maka diikuti oleh perbaikan kompetensi softskill NAKES, dan juga sebaliknya dapat terjadi ketika pengembangan SDM tidak ditingkatkan maka akan menurunkan kompetensi softskill para NAKES di Puskesmas Caile. Nilai koefisien jalur yang ditemukan dalam penelitian ini cukup tinggi dan karenanya peran pengembangan SDM dibutuhkan dalam

memperbaiki kompetensi softskill para NAKES di Puskesmas Caile.

Pengembangan SDM bagi tenaga kesehatan merupakan sebuah investasi jangka panjang yang membawa manfaat besar bagi individu, masyarakat, dan sistem kesehatan secara keseluruhan. Dengan tenaga kesehatan yang terlatih dengan baik, maka diharapkan ada perbaikan dalam kualitas perawatan kesehatan, pengurangan risiko, dan peningkatan kesejahteraan masyarakat. Tenaga kesehatan yang terampil dan terlatih memiliki kemampuan untuk memberikan pelayanan kesehatan yang berkualitas kepada pasien. Dengan peningkatan kualitas pelayanan ini, tingkat kesembuhan, pengobatan yang tepat, dan perawatan yang lebih baik dapat dicapai. Pengembangan SDM berbeda dengan pelatihan, dengan pengembangan SDM ada praktik jangka panjang yang memungkinkan individu organisasi mendapatkan penguasaan konsep secara mendalam (Siagian, 2019). Perubahan kompetensi individu seperti soft skill dapat terjadi dengan adanya pengembangan SDM yang dilakukan terencana, kompetensi soft skills sebagai kemampuan interpersonal, komunikasi, manajemen waktu, kepemimpinan, empati, dan keterampilan sosial lainnya yang tidak hanya memengaruhi kualitas perawatan kesehatan yang diberikan, tetapi juga memberikan manfaat tambahan yang signifikan. Orientasi dari pengembangan SDM sendiri memberikan perubahan pada sisi keterampilan emosional lebih dari keterampilan teknis.

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan bahwa adanya pengembangan SDM mampu meningkatkan profesionalisme NAKES di Puskesmas Caile, hal tersebut dibuktikan dengan nilai koefisien jalur yang didapatkan adalah 0.545 dan juga signifikansi sebesar $0.001 < 0.05$, sehingga semakin baik pengembangan SDM maka diikuti oleh peningkatan profesionalisme NAKES, dan juga sebaliknya dapat terjadi ketika pengembangan SDM tidak dilakukan maka akan menurunkan profesionalisme para NAKES di Puskesmas Caile. Nilai koefisien jalur yang

ditemukan dalam penelitian ini cukup tinggi dan karenanya peran pengembangan SDM dibutuhkan dalam memperbaiki profesionalisme NAKES di Puskesmas Caile. Pengembangan SDM berkelanjutan merupakan investasi jangka panjang yang dapat meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan yang diberikan oleh Puskesmas dan membantu menciptakan budaya profesionalisme yang kuat di antara stafnya. Profesionalisme dalam pelayanan kesehatan sangat penting dan dapat ditingkatkan melalui pengembangan sumber daya manusia (SDM) yang dilakukan oleh Puskesmas. Puskesmas dapat mendorong stafnya untuk terlibat dalam penelitian dan inovasi dalam bidang kesehatan. Ini dapat membantu meningkatkan pengetahuan dan keterampilan mereka serta memberikan kontribusi positif terhadap perbaikan layanan kesehatan. Puskesmas dapat menyediakan pelatihan rutin dan program pengembangan keterampilan untuk staf medis dan non-medis. Ini termasuk pelatihan tentang perkembangan terbaru dalam kedokteran dan teknologi medis, etika profesi, komunikasi pasien, dan keterampilan manajemen. Seseorang yang lebih profesional dalam tugas karena keberhasilan institusi mengembangkan mereka, tidak hanya secara keahlian namun juga membangun komitmen moral, profesi mempunyai tuntutan yang sangat tinggi, bukan saja dari luar melainkan terutama dari dalam diri orang itu sendiri. Tuntutan ini menyangkut tidak saja keahlian, melainkan juga komitmen moral: tanggung jawab, keseriusan, disiplin dan integritas pribadi (Jackson, 2018).

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan bahwa adanya pengembangan SDM mampu meningkatkan kinerja NAKES di Puskesmas Caile, hal tersebut dibuktikan dengan nilai koefisien jalur yang didapatkan adalah 0.579 dan juga signifikansi sebesar $0.001 < 0.05$, sehingga semakin baik pengembangan SDM maka diikuti oleh peningkatan kinerja NAKES, dan juga sebaliknya dapat terjadi ketika pengembangan SDM tidak dilakukan maka akan menurunkan kinerja para NAKES di Puskesmas Caile. Nilai koefisien jalur yang ditemukan

dalam penelitian ini cukup tinggi dan karenanya peran pengembangan SDM sangat penting dibutuhkan dalam meningkatkan kinerja NAKES di Puskesmas Caile.

Pengembangan sumberdaya tenaga kesehatan berperan penting dalam peningkatan kinerja tenaga kesehatan. Sumberdaya tenaga kesehatan yang berkualitas tinggi dapat meningkatkan aksesibilitas dan kualitas pelayanan kesehatan. Ini mencakup kemampuan untuk mendiagnosis dan merawat pasien, memberikan perawatan yang sesuai, dan berkomunikasi dengan pasien dengan baik. Kinerja tenaga kesehatan yang baik adalah komponen kunci dalam penyediaan pelayanan kesehatan yang berkualitas dan menciptakan sistem kesehatan yang efektif. Oleh karena itu, pengembangan dan pemantauan kinerja tenaga kesehatan merupakan upaya yang sangat penting dalam perbaikan sistem kesehatan. Setiap organisasi membutuhkan pengembangan SDM untuk memberikan capaian hasil kerja yang baik, dan semakin baik pengembangan SDM yang dilakukan dengan program-program pengembangan yang tepat akan menunjang keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Menurut (Hasibuan, 2018) prinsip pengembangan sumberdaya manusia adalah peningkatan kualitas dan kemampuan bekerja karyawan. Agar pengembangan ini mencapai hasil yang baik dengan biaya relative kecil hendaknya terlebih dahulu ditetapkan program pengembangan

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan bahwa kompetensi softskill mampu meningkatkan kinerja NAKES di Puskesmas Caile, hal tersebut dibuktikan dengan nilai koefisien jalur yang didapatkan adalah 0.224 dan juga signifikansi sebesar $0.001 < 0.05$, sehingga semakin baik kompetensi softskill maka diikuti oleh peningkatan kinerja NAKES, dan juga sebaliknya dapat terjadi ketika kompetensi softskill rendah maka dapat menurunkan kinerja NAKES di Puskesmas Caile. Softskill sangat penting untuk memperbaiki kinerja tenaga kesehatan. Tenaga kesehatan seperti dokter, perawat, dan tenaga medis lainnya, berinteraksi dengan pasien dan rekan kerja

setiap hari. Kemampuan softskill mereka dapat memiliki dampak besar pada pengalaman pasien, efektivitas tim, dan kualitas pelayanan kesehatan secara keseluruhan. Tenaga kesehatan harus mampu berkomunikasi dengan baik dengan pasien mereka, mendengarkan dengan baik, menjelaskan diagnosis dan rencana perawatan dengan jelas, serta menjawab pertanyaan pasien. Komunikasi yang efektif dapat meningkatkan pemahaman pasien tentang kondisi mereka dan meningkatkan kepatuhan terhadap perawatan. Juga terhadap sesama rekan kerja, softskill berperan penting dalam kerja tim, tenaga kesehatan perlu berkoordinasi dengan dokter lain, perawat, ahli terapi, dan anggota tim lainnya untuk memberikan perawatan yang holistik kepada pasien. Kemampuan berkolaborasi, mendengarkan, dan berbicara dengan rekan kerja adalah bagian penting dari keterampilan ini. Tenaga kesehatan seringkali dihadapkan pada situasi menegangkan dan berisiko tinggi, sehingga perlu mengelola stres mereka sendiri agar tetap fokus, tenang, dan efisien dalam memberikan perawatan. Keterampilan manajemen stres seperti kesabaran, ketahanan, dan kemampuan untuk tetap tenang di bawah tekanan sangat berharga dan menjadi bagian penting dari cara mengoptimalkan kinerja. Menurut Aribowo dalam (Sailah, 2008) bahwa Soft Skills adalah keterampilan seseorang dalam berhubungan dengan orang lain (termasuk dengan dirinya sendiri)

KESIMPULAN

Pengembangan sumber daya manusia (SDM) berpengaruh signifikan terhadap kompetensi soft skill, profesionalisme kerja, dan kinerja tenaga kesehatan. Kompetensi soft skill dan profesionalisme kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga kesehatan. Lebih lanjut, pengembangan sumber daya manusia (SDM) secara tidak langsung berpengaruh terhadap kinerja melalui peningkatan kompetensi soft skill dan profesionalisme kerja. Temuan ini menyoroti pentingnya program pengembangan sumber daya manusia yang

terstruktur dengan baik dalam meningkatkan kinerja tenaga kesehatan di Puskesmas Caile. Penelitian ini merekomendasikan agar manajemen puskesmas meningkatkan program pengembangan sumber daya manusia, termasuk pelatihan soft skill dan penguatan profesionalisme, untuk mencapai kinerja yang optimal di kalangan tenaga kesehatan.

DAFTAR PUSTAKA

- Alston, B. A., Chin-Loy, C., & Wayne, H. (2018). The Influence of Training and Development on Emotional Intelligence. *The Journal of International Management Studies*, 13(1).
- Ambar, T. dan R. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Anoraga, P. (2019). *Manajemen Bisnis*. PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Apriyanti, R. (2023). The Influence Of Employee Professionalism And Competence In Improving The Quality Of Employee Service One Stop Integrated Services, Kembangan District, West Jakarta Administrative City. *Jurnal Ilmu Pemerintahan Widya Praja*. <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:258817736>
- Arifin, N. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Kasus*. Unisnu. Press.
- Atmosoerapto. (2000). *Menuju SDM Berdaya*. PT Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Azzuhri, M., & Asri, S. (2017). *Policy and strategy of human resource development for government officials in border regions*. <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:55019003>
- Cardoso, A. S. F., Dall'agnol, C. M., Neves, E. T., & de Moura, G. M. S. S. (2020). *Performance Evaluation: perception of health professionals in a public hospital institution*. <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:237497298>
- Claxton, G., Costa, A. L., & Kallick, B. (2016). *Hard Thinking About Soft Skills*.
- Creswell, J. (2018). *30 Keterampilan Esensial untuk Penelitian Kualitatif*. Pustaka Pelajar.
- Elfindri, dkk. (2011). *Soft Skills untuk Pendidik*. Jakarta:Baduose Media.
- Fahrin, N. Della, Yantu, I., & Monoarfa, V. (2022). Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Sosial Provinsi Gorontalo. *JAMBURA: Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 5(1). <https://doi.org/10.37479/jimb.v5i1.14261>
- Ferawati, I., Darna, N., & Suhendi, R. M. (2020). Pengaruh Profesionalisme dan Etika Kerja terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Umum daerah Ciamis. *Bisnis Management and Enterpreneurship Journal*, 2(3), 46–66.
- Garusu, I. A., Awaluddin, H. I., & Abdullah, M. (2020). Pengaruh Profesionalisme Terhadap Kinerja Auditor Melalui Kepuasan Kerja Pada Bpkp Provinsi Sulawesi Tenggara. *JPEP (Jurnal Progres Ekonomi Pembangunan)*, 5(1).
- Ghozali. (2018a). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. 25. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2018b). *Aplikasi Analisis Multivariete*. Universitas. Diponegoro, Semarang.
- Gomes, F. C. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi Offset, Yogyakarta.
- Gupta, P. (2017). *Need and Importance of Human Resources Development in an Organization*. <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:117455910>
- Hakim, A. (2021). Pengaruh Motivasi dan Pengembangan Karir Serta Softskill Terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Business and Economics Research (JBE)*, 2(3). <https://doi.org/10.47065/jbe.v2i3.903>
- Halim. (2014). *Manajemen Keuangan Sektor Publik* problematika penerimaan dan pengeluaran pemerintah. Salemba Empat, Jakarta.
- Harefa, A. (2004). *Membangkitkan Etos* *Educational Leadership*, 73(6), 60–64.

- Profesionalisme. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Hasibuan. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hochberg, M. S., Kalet, A., Zabar, S., Kachur, E., Gillespie, C., & Berman, R. S. (2010). Can professionalism be taught? Encouraging evidence. *The American Journal of Surgery*, 199(1), 86–93.
- Hurrell, S. A. (2016). Rethinking the Soft Skills Deficit Blame Game: Employers, Skills Withdrawal and the Reporting of Soft Skills Gaps. *Human Relations*, 69(3), 605–628.
- Ignatov, I., Mosin, O. V., & Stoyanov, C. (2021). Influence Of Human Resource Management Practices On The Performance Of Health Workers In Kiambu County, Kenya. *Journal of Health, Medicine and Nursing*. <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:59024987>
- Imawan. (1997). *Membedah Politik Orde Baru*. Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Jackson, S. & W. (2018). *Managing Human Resources* (12th ed.). Oxford University Press Oxford.
- Kang, N., Lee, J., Ryu, J. S., & Park, S. (2022). A Study on the Impact of Public Officials' Organizational Support Awareness and Human Resource Development Activities on Person-Value Fit and Professionalism: With a focus on the difference between open competitive and career competitive tracks. *Social Science Review*. <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:257452718>
- Kareem, M. A., & Hussein, I. J. (2019). The Impact of Human Resource Development on Employee Performance and Organizational Effectiveness. *Management Dynamics in the Knowledge Economy*, 7, 307–322. <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:204852985>
- Kasmir. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktik*. PT. RajaGrafindo Persada, Depok.
- Kaswan. (2016). *101 Soft Skill. Untuk Mencapai Puncak Kinerja dan Kepemimpinan*. Alfabeta.
- Kupryaeva, M. N., Mamai, O. V., Panofenova, L., Syreskina, S., & Chigina, N. (2021). Soft skills development in personnel training. *E3S Web of Conferences*. <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:238010544>
- Lagerev, K. I. (2023). The development of human resources as the main tool for the formation of professional competencies. *Scientific Notes of the Russian Academy of Entrepreneurship*. <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:257863899>
- Lestari, M., Akbar, D. A., & Maulana, C. Z. (2021). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Bank Unit Usaha Syariah Di Kota Palembang. *SALAM: Jurnal Sosial Dan Budaya Syar-I*, 8(1). <https://doi.org/10.15408/sjsbs.v8i1.19551>
- Lim, B. T. H., & Ling, F. Y. Y. (2011). Contractors' human resource development practices and their effects on employee soft skills. *Architectural Science Review*, 54(3), 232–245.
- Lok, B.-L., Cheng, M. Y., & Choong, C. K. (2021). The Relationship between Soft Skills Training and Development, Human Resource Outcome and Firm Performance. *International Journal of Business and Society*, 22, 382–402. <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:233641255>
- Lowe, R. J. (2020). Professionalism, Training, and Reinforcement. In *Uncovering Ideology in English Language Teaching* (pp. 135–

- 153). Springer.
- Mangkunegara. (2020). *Manajemen Sumberdaya Manusia Perusahaan* (Edisi Revi). PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat, Jakarta.
- Milus, K. &. (2005). Soft Skills are Smart Skills. In <http://www.kaipagroup.com>.
- Muharlisiani, L. T. (2018). Softskill Formation: As A Role Character On Ethical Values And Performance. *Journal of Management Info*, 5(2). <https://doi.org/10.31580/jmi.v5i2.80>
- Muis, A. M. R. A., Asis, A., Marinsah, S. A., Hajimin, M. N. H. H., Kamaruding, M., & Yazid, M. T. M. (2021). Review on Training and Development in Human Management. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*. <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:243450681>
- Mujayana, M. (2020). Pengaruh Hardskill Dan Softskill Terhadap Kinerja Karyawan. *Majalah Ekonomi*, 25(2), 1–12.
- Mulyasa, E. (2011). *Menjadi Guru Profesional: Menciptakan Pembelajaran Kreatif dan Menyenangkan*. Bandung:Remaja Rosdakarya.
- Muqowim. (2012). *Pengembangan Soft Skills Guru*. Pedagogia.
- Nagy, Z. (2019). The Importance of Soft Skills. *Soft Skills to Advance Your Developer Career*. <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:204360937>
- Novita, L., Wulan, H. S., & Prono, R. D. (2022). Pengaruh Penilaian Kinerja, Profesionalisme, dan Keterampilan Terhadap Kinerja Karyawan UMKM HR. Collection Bagian Tenun di Desa Troso Kabupaten Jepara. *Journal of Management*, 8(2).
- Nursalam. (2018). *Konsep Penerapan Metode Penelitian Ilmu Keperawatan*. Salemba MedikaSimamora.
- Olagunju, O., Hassan, S., Samad, M. Y. A., & Kasin, R. (2021). *Enhancing Work Performance of Extension Agents among Cocoa Farmers in Malaysia: The Influence of Human Resource Development Skills*. <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:233893040>
- Øygarden, O., Nøkleberg, M., & Gressgård, L. J. (2023). Reforming for trust and professionalism in municipal healthcare services: implications for human resource management. *BMC Health Services Research*, 23. <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:261734671>
- Palealu, A. (2017). *The Relation of Softskill Mastery and Caring Behavior with Nurse Job Performance in RSUD*.
- Panjaitan, M. (2017). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai PT. Indojoya Agrinusa. *Jurnal Ilmiah METHONOMI*, 3(2), 7–15.
- Priansa, D. J. (2017). *Manajemen Kinerja Kepegawaian dalam Pengelolaan SDM Perusahaan*. In *Cetakan ke-1*.
- Putra, S.I. & Pratiwi, A. (2005). *Sukses dengan Soft Skills*. Direktorat Pendidikan Institut Teknologi Bandung, Bandung.
- Putri, R. I., & Harahap, K. (2023). Pengaruh hard skill, soft skill dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan. *Transekonomika: akuntansi, bisnis dan keuangan*. <https://api.semanticscholar.org/CorpusID:261028648>