

The Effect of Organizational Learning on Improving Hard skills, Soft Skills, and Innovation on Performance

Mulyadi¹, Wellty Mely Betesda Br Sinaga², Dwi Nirwana³, Renova Manulang⁴

^{1,2,3,4}Universitas Jambi, Jambi, Indonesia

Corresponding author email: mulyadiahmad@unja.ac.id

received: 15-10-2022, review: 15-10-2022, accepted: 08-11-2022

Abstract—Introduction/Main Objectives: This study sought to quantify how hard skills, soft skills, organization learning, and innovation capability all affected performance. **Background Problems:** The abilities required to advance in the workplace are changing due to the expanding workplace. Every university graduate is expected to perform exceedingly well, possess high levels of competence, and be adept at their jobs. Educational institutions play a crucial role in developing competent graduates with hard skills, soft skills, and self-efficacy. **Novelty:** This study evaluates the similarities and differences between the previous research and the research conducted because the earlier research did not integrate the three variables in one research title. **Research Methods:** This study employs a qualitative literature study. Secondary data is gathered from research findings from multiple references that are pertinent to the study's subject and goals. **Finding/Results:** The findings demonstrated that organizational learning, hard and soft skills, and innovation capability all had a direct, positive, and significant impact on performance. Additionally, among other factors, soft skills have the most significant an impact on performance. **Conclusion:** Every educational institution must continue to focus on developing hard and soft skills through training to improve employee performance. **Keywords:** Hard skills¹; Soft skills²; Organizational learning³; Innovation⁴; Performance⁵

Abstrak—Pendahuluan/Tujuan Utama: Tujuan penelitian ini adalah untuk mengukur pengaruh *hard skills*, *soft skills*, *organizational learning*, dan *innovation ability* terhadap kinerja. **Latar Belakang Masalah:** Kemampuan yang dibutuhkan untuk maju di tempat kerja berubah sebagai akibat dari perluasan tempat kerja. Setiap lulusan universitas diharapkan memiliki kinerja yang sangat baik, memiliki tingkat kompetensi yang tinggi, dan mahir dalam pekerjaannya. Dalam hal mengembangkan lulusan yang kompeten dengan *hard skills*, *soft skills*, dan *self-efficacy*, lembaga pendidikan memainkan peran utama. **Kebaruan:** Penelitian ini mengevaluasi persamaan dan perbedaan antara penelitian sebelumnya dengan penelitian yang dilakukan, karena penelitian sebelumnya tidak mengintegrasikan kelima variabel tersebut dalam satu judul penelitian. **Metode Penelitian:** Penelitian ini menggunakan studi literatur kualitatif. Data sekunder dikumpulkan dari temuan penelitian dari berbagai referensi yang berkaitan dengan subjek dan tujuan penelitian. **Temuan/Hasil:** Temuan menunjukkan bahwa *organizational learning*, *hard* dan *soft skills*, dan kemampuan inovasi semua memiliki dampak langsung, positif, dan signifikan terhadap kinerja. Selain itu, di antara faktor-faktor lain, *soft skill* memiliki dampak terbesar pada kinerja. **Kesimpulan:** Setiap lembaga pendidikan harus terus fokus mengembangkan baik *hard* maupun *soft skill* melalui pelatihan guna meningkatkan kinerja pegawai. **Kata kunci:** Hard skills¹; Soft skills²; Pembelajaran organisasi³; Inovasi⁴; Kinerja⁵



1. PENDAHULUAN

Perusahaan harus beroperasi lebih efektif dan efisien untuk bersaing di dunia modern. Perusahaan harus mampu meningkatkan daya saingnya agar dapat mempertahankan kualitas dalam menghadapi persaingan yang semakin pesat. Perusahaan harus memiliki perencanaan sumber daya manusia karena sangat penting untuk mengatasi keterbatasan waktu. Perencanaan sumber daya manusia sering terjadi antara mengidentifikasi persyaratan sumber daya manusia untuk mengisi posisi dan menemukan kandidat yang tepat dengan keterampilan yang diperlukan (Al Fajar, 2010). Keberhasilan suatu instansi atau organisasi tidak hanya dipengaruhi oleh aset dan fasilitas yang dimilikinya, tetapi juga oleh aksesibilitas sumber daya manusia yang dapat diandalkan. Manusia yang dipekerjakan oleh organisasi merupakan komponen dari manajemen sumber daya manusia (Syafriana, 2017). Dalam sebuah organisasi perusahaan, manajemen sumber daya manusia mengacu pada potensi yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata, baik secara fisik maupun kiasan, dalam rangka mewujudkan keberadaan organisasi (Sulistiyani dan Rosidah, 2009:11; Sutoro et al. 2020). Ketidaksesuaian antara tingkat keahlian karyawan dengan munculnya suatu kebutuhan merupakan salah satu faktor yang berkontribusi terhadap penurunan kinerja karyawan di suatu instansi atau bisnis dan dinamika isu-isu yang dibawa oleh tempat kerja yang semakin kompetitif untuk menjamin keberhasilan organisasi, manajemen dilakukan dengan mempersiapkan personel untuk bersaing dalam tuntutan dunia kerja. Kinerja pegawai harus dikelola terutama untuk mencapai produktivitas dan efektivitas dalam rangka merancang kesuksesan, baik secara individu maupun organisasi (Rahadi, 2010:6; Fathiyah et al. 2021). Untuk tetap bertahan dalam menghadapi persaingan yang ketat, dunia usaha harus mampu meningkatkan daya saingnya. Perencanaan sumber daya manusia adalah suatu keharusan bagi bisnis karena memungkinkan mereka untuk memenuhi keterbatasan waktu. Menyadari kebutuhan sumber daya manusia untuk mengisi posisi dan menemukan individu ideal dengan kemampuan yang diperlukan adalah pemicu umum untuk perencanaan sumber daya manusia (Al Fajar, 2010: 44). Keadaan umum seorang individu yang membuatnya siap untuk merespon dengan cara tertentu terhadap keadaan dan kondisi yang dihadapi dikenal sebagai kesiapan. (Slameto, 2010: 113). Menurut Sukardi (1993:44), kesiapan kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor

yaitu karakteristik sosial dan individu. Kecerdasan, bakat, minat, motivasi, sikap, nilai, hobi, prestasi, keterampilan, penggunaan waktu senggang, aspirasi dan pengetahuan sekolah, pengetahuan dunia kerja, pengalaman kerja, kemampuan dan keterbatasan fisik dan penampilan luar, serta masalah pribadi dan keterbatasan, semuanya merupakan faktor dari individu (Sukardi, 1993:44). Lebih lanjut menurut Sukardi (1993:44), aspek sosial kesiapan kerja, seperti pengawasan orang tua, dinamika teman sebaya, kondisi lingkungan, dan lain-lain. Menghadapi persaingan dunia kerja siswa atau mahasiswa akan berada pada dua pilihan. Pertama, memilih pilihan untuk bekerja dalam hubungan kerja tanpa dibatasi oleh salah satu atasan. Kedua, memilih bekerja sebagai pekerja di sebuah instansi. Kemungkinan bahwa siswa akan memilih salah satu dari dua bidang tergantung pada minat dan persiapan mereka. Sikap dan kapasitas individu untuk penilaian profesional, yang didukung oleh elemen pengetahuan dan keahlian, menentukan seberapa siap mereka untuk mengejar bidang pekerjaan tertentu. Lembaga pendidikan menghadapi tantangan baru sebagai akibat dari perubahan besar yang dibawa oleh revolusi industri 4.0. Revolusi ekonomi, untuk itu diperlukan sumber daya manusia yang memiliki tingkat *aptitude*, *agility*, *adaptability*, dan *responsiveness* yang lebih tinggi terhadap perubahan yang begitu signifikan. Perkembangan pesat di bidang ekonomi, masyarakat, politik, dan teknologi mempengaruhi pendidikan. Akibatnya, sekolah perlu beradaptasi untuk menghadapi situasi dan konteks yang berubah. Sekolah dan lembaga pendidikan lainnya memerlukan pengaturan yang mendukung pertumbuhan positif dan persaingan global untuk sumber daya manusia (Bailah et al. 2021). Menciptakan lingkungan yang lebih kondusif untuk inovasi dan pertumbuhan, lembaga pendidikan perlu meningkatkan sumber daya pengetahuan mereka di masa depan, terutama dengan didukung oleh tenaga pendidikan kompetitif agar menghasilkan siswa yang unggul dan mampu bersaing di dunia kerja (Latipah et al. 2022)

2. TINJAUAN LITERATUR

2.1 Hard Skill

Hard skill adalah pengetahuan dan bakat teknis yang dimiliki individu. (Ismail, 2012:27). Sedangkan menurut Basir (2015:3) *hard skill* adalah pengetahuan yang dapat diperoleh di lembaga pendidikan salah satunya perguruan tinggi

tujuannya meningkatkan kecakapan intelektual di bidang studi. *Hard skill* adalah tindakan dan kemampuan yang terlihat secara kasat mata (eksplisit). *Hard skill* adalah keterampilan yang dapat menghasilkan hasil langsung dan dapat diamati. *Hard skill* adalah segala sesuatu yang berkontribusi pada pengayaan teori yang berfungsi sebagai dasar untuk analisis atau kesimpulan. Tes yang bersifat teknis atau praktis dapat digunakan untuk mengevaluasi *hard skill*. Kemampuan teknis yang melekat atau diperlukan untuk beberapa pekerjaan terkait erat dengan *hard skill*. Misalnya, seorang penyanyi harus memiliki teknik vokal yang baik, seorang dokter harus ahli dalam ilmu kedokteran, dan seorang pemain sepak bola yang baik harus dapat menggiring bola (Diknas, 2018). Penguasaan dalam ilmu pengetahuan, teknologi, dan keterampilan teknis terkait merupakan contoh *hard skill*. *Hard skill* mengacu pada penguasaan kemampuan teknis yang diperoleh dari hasil belajar yang terkait dengan topik ilmiah tertentu. Misalnya, disiplin ilmu kedokteran, sains, teknologi, atletik, seni, dan ilmu lainnya. Bakat keras seseorang dapat diamati atau diukur berdasarkan latar belakang pendidikannya. Kemampuan teknis yang melekat atau diperlukan untuk beberapa pekerjaan terkait erat dengan *hard skill*. *Hard skill* adalah jenis pengetahuan yang mudah dibentuk dan didokumentasikan (Choi & Lee, 2003; Sousa & Rocha, 2019; Borrego et al. 2019; Wojcik et al. 2019; Cifariello et al. 2019; Che et al. 2018; Tang et al. 2016; Bashir & Farooq, 2019; Attia & Salama, 2018; Afsar, Masood & Umrani, 2019). Di unit kegiatan akademik, *hard skill* juga dapat dikembangkan dan diimplementasikan (Lombardi, 2019). Memberikan kemampuan teknis yang terus dilatih para profesor serta difasilitasi oleh budaya dan struktur universitas yang mendukung. Tergantung pada penggunaannya, *hard skill* dapat dicirikan sebagai bakat universal atau khusus konteks. Prasyarat teknis untuk melakukan tugas-tugas tertentu di tempat kerja dikenal sebagai "*hard skill*". Akibatnya, proses kognitif dan IQ berdampak pada *hard skill* (Muhammad et al. 2019; Kenayathulla, Ahmad & Idris, 2019; Tsotsotso et al. 2017; Fan, Wei & Zhang, 2017). Beberapa penelitian menerapkan gagasan *hard skill* dalam konteks, khususnya manajemen negara. Proses, prosedur, alat, dan teknik adalah apa yang umumnya disebut sebagai "*hard skill*" dalam konteks manajemen proyek (Gale et al. 2017; Azim et al. 2010; Laker & Powell, 2011).

Hard skill didefinisikan oleh tindakan dan kemampuan eksplisit (terlihat). *Hard skill* adalah bakat utama yang menghasilkan hasil langsung dan nyata. Evaluasi *hard skill* dapat dilakukan melalui tes teknis atau praktik. Keterampilan keras, yang terdiri dari indikator untuk komputasi, analisis, desain, pemahaman dan informasi yang komprehensif, pemodelan, dan pemikiran kritis, merupakan komponen dari pemikiran kecerdasan serta memiliki pemahaman menyeluruh tentang pengetahuan teknis, ilmiah yang diperlukan untuk komponen pengetahuan *hard skill*.

Hard talent dibagi menjadi dua kategori yaitu akademik dan vokasional. Kemampuan akademik adalah kemampuan untuk memahami berbagai ide dalam topik studi tertentu seperti mendefinisikan, menghitung, menjelaskan, mendeskripsikan, memprediksi, menganalisis, membedakan, dan menarik kesimpulan dari beragam konsep, data, dan fakta yang terkait dengan materi topik adalah beberapa contohnya (Widoyoko, 2009).

2.2 Organizational Learning

Lingkungan pembelajaran organisasi yang kuat lebih tangguh di saat krisis (Starbuck, 2017). Keselarasan, keinginan, disiplin, dan pengambilan keputusan ditekankan sebagai elemen penting dari pembelajaran organisasi (Wetzel & Tint, 2019; Urban & Gaffurini, 2018). Menurut Qi dan Chau (2018), penciptaan sumber daya dan pengetahuan yang diperlukan untuk mendukung pertumbuhan dan keberlanjutan sekolah dapat dilakukan melalui pembelajaran organisasi, indikator kinerja penting untuk mengevaluasi kinerja organisasi secara keseluruhan. Aksesibilitas pengetahuan inilah yang membedakan satu sekolah dengan sekolah lainnya. Kualitas landasan pengetahuan yang dimiliki oleh masing-masing lembaga pendidikan sekolah tertentu memiliki pengaruh yang besar terhadap strategi lembaga tersebut (Citra juniarni et al. 2022).

Menurut teori pembelajaran organisasi, setiap organisasi mengembangkan "teori tindakan" yang harus dipahami oleh setiap anggota tim (Schon, 1983; Argyris dan Schon, 1974, 1978). Harus ada aturan untuk penugasan tugas dan modifikasi perilaku, serta kegiatan pengumpulan dan pemrosesan informasi yang fokus pada tujuan dan sasaran, agar proses pembelajaran ini berhasil. Pada dasarnya, manajer harus memahami apa itu teori tindakan, apa yang diperlukan untuk mempertahankannya, teori apa yang berubah, dan apa yang diperlukan untuk beradaptasi dengan perubahan tersebut. Menurut Schon (1983), jenis

pembelajaran yang terakhir ini sangat penting dan memerlukan aliran pertanyaan yang konstan mengenai hasil yang tidak diharapkan, pelanggaran asumsi, kondisi aktual, dan interpretasi norma dan nilai. Teori pembelajaran organisasi menjelaskan perilaku organisasi dalam hal menghasilkan informasi dan mengurangi ketidakpastian. Sudut pandang ini konsisten dengan teori perilaku interpersonal saat ini (Berger dan Bradac, 1982) dan program pelatihan manajemen yang memberi manajer alat yang mereka butuhkan untuk menangani informasi yang kompleks (Bartunek et al. 1983). Menurut beberapa intelektual Jepang, teori pembelajaran organisasi paling baik menjelaskan perilaku manajerial Jepang. Mereka juga berpendapat bahwa kinerja manajerial Jepang lebih erat terkait dengan kemampuan kognitif Jepang untuk menerapkan pembelajaran organisasi daripada keterampilan sosial. Teori Z, yang menekankan kerja tim, konsensus, dan kepercayaan. (Nonaka dan Sato, 1981; Kagono et al. 1983, 1985; Nonaka dan Johansson, 1985).

Menurut Simon (1969) memahami bagaimana orang berhasil merestrukturisasi masalah organisasi seperti yang ditunjukkan dalam struktur dan hasil organisasi dikenal sebagai pembelajaran organisasi. Dalam pandangan ini, belajar memerlukan pengembangan struktural dan konsekuensi lain dari tindakan serta munculnya kesadaran. Sementara yang lain sering memerlukan perubahan dalam hasil organisasi yang lebih jelas, yang pertama mengacu pada gerakan dalam korpus pengetahuan yang tidak langsung terlihat.

2.3 Kinerja

Hasibuan (2007), kinerja didefinisikan sebagai "hasil kerja yang dilakukan oleh karyawan atau perilaku nyata yang ditunjukkan sesuai dengan fungsinya dalam pekerjaan". Menurut Mangkunegara (2001), kinerja (*job performance*) adalah hasil akhir pekerjaan yang diselesaikan oleh seorang pegawai baik secara kualitas maupun kuantitas dalam melaksanakan kewajiban yang dibebankan kepadanya. Rivai (2004) menyatakan "Kinerja adalah perilaku nyata yang ditunjukkan oleh setiap orang sebagai prestasi kerja yang dicapai oleh karyawan sesuai dengan fungsinya di perusahaan". Menurut Prawirosentono (2000), "Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan dengan tidak

melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Kinerja adalah bagaimana pekerjaan seseorang muncul dalam suatu organisasi atau perusahaan, apakah itu berbentuk kualitas atau kuantitas. Kinerja juga mengacu pada bagaimana orang dan kelompok kerja karyawan bertemu. Sasaran, metrik, dan penilaian semuanya memainkan peran kunci dalam kinerja. Taktik untuk meningkatkan kinerja adalah mencari tahu apa yang ingin dicapai oleh setiap unit organisasi. Kinerja adalah indikator bahwa suatu organisasi telah berhasil mencapai tujuannya, yang mencakup hasil dari tindakan individu dan kelompok.

Hersey et al (1996) dalam Huber (2006) mengatakan bahwa kinerja adalah usaha sadar untuk memenuhi kewajiban dan tujuan profesi. Kinerja seseorang adalah hasil dari tindakan atau pencapaiannya selama menjalankan tanggung jawab atau pekerjaannya sesuai dengan standar dan kriteria yang telah ditetapkan. (Robbins & Coulter, 2005, 2007; Rivai, 2005). Kinerja didefinisikan sebagai kualitas dan kuantitas yang tampak dari hasil kerja seorang pegawai dalam melaksanakan kewajibannya sesuai dengan yang ditugaskan. (Mangkunegara, 2009). Kinerja mengukur seberapa baik setiap tugas diselesaikan dan berapa banyak tugas yang dapat diselesaikan individu dalam jumlah waktu tertentu (Gibson et al. 1997). Kinerja perawat dalam kaitannya dengan profesi keperawatan dapat didefinisikan sebagai manifestasi dari hasil tindakan perawat dalam memberikan asuhan keperawatan kepada pasien. Hasil pekerjaan perawat selama periode waktu pada dasarnya diukur terhadap berbagai kemungkinan, seperti standar, target, atau kriteria yang telah ditentukan sebelumnya dan disepakati bersama (Gibson et al. 1997). Penulis sependapat bahwa harus ada perbedaan yang dibuat antara aspek tindakan (yaitu, perilaku) dan aspek hasil kinerja ketika mengkonseptualisasikan kinerja. (Campbell, 1990; Campbell et al. 1993; Kanfer, 1990; Ro, 1999). Hanya perilaku yang berkaitan dengan tujuan organisasi yang termasuk dalam konsep kinerja: Organisasi mempekerjakan individu untuk kinerja, dan melakukannya dengan maksimal dan memuaskan. (Campbell et al. 1993:40) akibatnya, kinerja ditentukan oleh proses penilaian dan evaluasi bukan daripada tindakan. (lih. Ilgen & Schneider, 1991; Motowidlo et al. 1997). Selain itu, kinerja hanya didefinisikan sebagai ukuran yang diskalakan, atau dapat diukur (Campbell et al. 1993).

Dengan melakukan penilaian kinerja, seseorang dapat menunjukkan penampilan atau hasil dari aktivitas pribadi. Kinerja pegawai dinilai melalui proses pengendalian yang disebut evaluasi kinerja dengan menggunakan kriteria yang telah ditentukan (Swanburg & Swanburg, 1999). Berikut ini adalah kelemahan utama dengan sistem evaluasi kinerja yang ada: masalah kontekstual, masalah dengan struktur evaluasi kinerja, masalah dengan proses evaluasi kinerja, dan masalah dengan hasil evaluasi kinerja. Evaluasi kinerja adalah proses formal yang digunakan untuk menilai tingkat kinerja karyawan dan memberikan komentar tentang apakah tingkat kinerja itu sesuai (Ismail, 2012). Agar berhasil, penilaian perlu direncanakan dengan cermat berdasarkan standar yang ditetapkan.

Kinerja adalah ide yang beragam, perbedaan antara tugas dan kinerja kontekstual dibuat oleh Borman dan Motowidlo (1993) pada tingkat yang paling mendasar. Kinerja tugas mengacu pada kompetensi individu dalam melaksanakan tugas yang mendukung "inti teknis" organisasi. Kontribusi ini mungkin langsung (seperti pekerja produksi), tidak langsung (seperti manajer) atau dibuat oleh anggota staf. Kinerja kontekstual menggambarkan tindakan yang mendukung lingkungan organisasi, sosial, dan psikologis di mana tujuan organisasi dikejar tetapi tidak menambah inti teknis. Kinerja kontekstual tidak hanya mencakup tindakan seperti mendukung rekan kerja atau menjadi karyawan yang dapat diandalkan, tetapi juga saran tentang cara untuk merampingkan proses bisnis. Tiga keyakinan mendasar tentang bagaimana kinerja tugas dan kinerja kontekstual berbeda (Borman & Motowidlo, 1997; Motowidlo & Schmit, 1999). Kinerja tugas berkaitan dengan kemampuan, sedangkan kinerja kontekstual berkaitan dengan kepribadian dan motivasi; kinerja tugas lebih terdefinisi dan merupakan perilaku *in-role*, sedangkan kinerja kontekstual lebih bersifat diskresioner dan perilaku ekstra-peran. Kinerja tugas terkait dengan kemampuan, sedangkan kinerja kontekstual terkait dengan kepribadian dan motivasi.

Menurut Campbell (1990), Kinerja individu adalah kumpulan tindakan dan perilaku pribadi yang berkaitan dengan tujuan organisasi individu. Ungkapan "sejauh mana pekerjaan dilakukan dengan baik" adalah salah satu definisi paling sederhana dari kinerja pribadi (Campbell et al., 1993). Sangat penting untuk mengevaluasi kinerja karyawan untuk memfasilitasi layanan untuk

pengembangan pengetahuan serta manajemen sekolah yang lebih baik.

2.4 Soft Skills

Kemampuan seseorang untuk berkolaborasi, memecahkan masalah, dan bahkan menginspirasi atau menawarkan solusi dengan orang lain dalam suatu bidang pekerjaan dapat ditentukan oleh *soft talent* mereka, yang merupakan kesimpulan sosiologis untuk kecerdasan emosional (EQ) mereka (Pasla, 2009; Utama et al. 2009; Klaus, 2007). Dalam mengelola perilaku sendiri, *Soft skill* adalah masalah kepribadian, keterampilan sosial, dan komunikasi. *Soft skill* juga mencakup kesadaran diri, berpikir kritis, pemecahan masalah, mengambil risiko yang diperhitungkan, manajemen waktu, pengendalian diri, integritas, kepercayaan diri, empati, inisiatif, dan sikap. Mereka juga termasuk kepercayaan, kehati-hatian, dan kapasitas untuk beradaptasi dalam keadaan apa pun.

Menurut (Elfindri, 2010:67), *soft skill* meliputi kecakapan hidup dan pengetahuan praktis bagi individu, kelompok, dan masyarakat secara keseluruhan. Selain itu, memiliki *soft skill* akan meningkatkan visibilitas seseorang di masyarakat. bakat dalam komunikasi, emosi, bahasa, dan dinamika kelompok serta bakat dalam etika, moral, sopan santun, dan agama semuanya penting. Namun, *hard skill* tidak ada hubungannya dengan hubungan interpersonal (Arlina, 2018).

Soft skills adalah perilaku interpersonal dan personal yang dapat dilatih, dikembangkan melalui kerjasama tim, inisiatif, dan pengambilan keputusan lainnya, serta dapat memaksimalkan kinerja manusia. *Soft skill* ini merupakan pengetahuan dasar yang perlu dikembangkan siswa secara maksimal. Agar keterampilan karyawan tumbuh di dalam perusahaan dan agar karyawan dapat bekerja dengan sukses di tempat kerja, organisasi harus secara teratur melakukan pelatihan *soft skill*. Menurut Susanto (2012), 80% pencapaian manusia didasarkan pada bagaimana berperilaku atau mengendalikan emosi ditempat kerja. Tujuan dari pelatihan *soft skill* adalah untuk memberikan orang kesempatan untuk mengambil kebiasaan baru dan meningkatkan hubungan mereka dengan orang lain. *Soft skill* berpengaruh pada kemandirian institusi, sinergi inovasi, dan kualitas manajemen secara keseluruhan dari sudut pandang organisasi. Peluang adalah inti dari *soft skill*. Bagi lulusan untuk menangkap peluang, mereka membutuhkan *soft skill*. *Soft skill* adalah kemampuan bekerja yang dapat digunakan untuk individu, dalam tim atau

masyarakat, serta dengan kreatif. *Soft skill* berkaitan dengan komunikasi, emosi, bahasa, dan dinamika sosial, serta etika dan moralitas, kesopanan, dan spiritualitas, membantu individu berguna di masyarakat (Elfindri, 2010).

Menurut Agus Wibowo dan Hamrin (2012) bahwa di luar kemampuan teknis dan akademik, *soft skill* menempatkan prioritas yang lebih tinggi pada keterampilan *intrapersonal* dan *interpersonal*. Ketika berbicara tentang ciri-ciri kepribadian, sosial, komunikasi, bahasa, kebiasaan pribadi, keramahan, dan optimisme yang menentukan hubungan dengan orang lain, konsep *soft skill* pada dasarnya merupakan pertumbuhan dari gagasan kecerdasan emosional. *Soft skill* yang berhubungan dengan social skill merupakan penumbuhan EQ (pasla, 2009). Untuk mendapatkan kekuatan tambahan, keterampilan sosial atau interaksi dengan orang lain. *soft skill* mencakup bagaimana berhubungan dengan diri sendiri selain bagaimana berhubungan dengan orang lain. Cara mengembangkan *soft skill* berbeda dengan cara mengembangkan *hard skill* karena *soft skill* juga berkaitan dengan bakat, hobi, atau karakter seseorang. *Soft talent* adalah jenis kemampuan yang lebih erat kaitannya dengan penerimaan emosional seseorang terhadap lingkungannya. Akibatnya, dampaknya lebih halus tetapi tetap terasa, seperti terhadap lingkungan baru, disiplin diri, ketekunan, kapasitas kerja tim, dan membantu orang lain. Banyak definisi *soft skill* dan *hard skill* dalam literatur membahas prinsip yang sama, meskipun menggunakan terminologi yang berbeda. *Soft skill*, misalnya, "perpaduan kemampuan interpersonal dan sosial" (Dixon et al. 2010:35). Di sisi lain, *hard talent* terdiri dari "kompetensi" teknis atau manajerial (Newell, 2002). *Hard skill*, seperti logika, pemikiran analitis, ketelitian, dan visi jangka panjang yang strategis adalah tanda-tanda kecerdasan kognitif. *Soft skill*, seperti kesadaran diri, pengaturan diri, motivasi, empati, dan keterampilan sosial, adalah ekspresi kecerdasan emosional. Sejalan dengan penelitian Muzio dan Fisher (2009) mengintegrasikan kecerdasan yang melekat dengan *soft skill* untuk motivasi, perilaku, dan aspek lain dari interaksi manusia.

2.5 Innovation

Kemampuan guru untuk berinovasi sangat dibutuhkan di era revolusi industri 4.0 saat ini sebagai keunggulan kompetitif di sekolah (Malik, 2019; Muscio & Ciffolili, 2019; Durana et al. 2019; Lund & Karlsen, 2019; Haseeb et al. 2019; Jakhar et

al. 2018; Hamada, 2019), strategi bersaing (Culot, Orzes & Sartor, 2019), kunci menghadapi era industri 4.0 (Stachova et al. 2019) bagian dari kualitas manajemen abad ke-21 (Gunasekaran, Sabramanian & Ngai, 2019), memiliki banyak keunggulan bisnis (Zambon et al. 2019; Parida et al. 2019).

Salah satu sumber daya internal yang paling signifikan yang mungkin mengarah pada kinerja yang lebih baik dari lembaga pendidikan sekolah adalah kapasitas untuk inovasi (Zouaghi et al. 2018; Santoro et al. 2017; Castela et al. 2018; Ruiz-Torres et al. 2018; Huesig & Endres, 2019). Pendidikan yang berkualitas harus mengedepankan inovasi (Klaeijesen et al. 2017).

3. METODE

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah review tujuh artikel hasil penelitian. **Artikel pertama** atas nama Francisca Sestri Goestjahjanti, Masduki Asbari, Agus Purwanto, Eva Agistiawati, Miyv Fayzhall, Fatrilia Rasyi Radita, Siti Maesaroh, Mustofa, Sri Wahyuni Asnaini, Gusli Chidir, Winanti, Ahmad Yani, Eman Singgih, Rachma Nadhila Sudiyono, Sucipto Basuki, Teguh Yuwono, Dhaniel Hutagalung, Laksmi Mayesti Wijayanti, Choi, Chi Hyun, Wulan Rahma Dewi tentang Pengaruh *organizational learning* terhadap peningkatan *hard skill*, *soft skill* dan inovasi guru (Volume 2 Nomor 1 (2020) ISSN Online : 2716-4446). **Artikel Kedua** atas nama Ika Yulianti dan Muhammad Khafid (EEAJ 4 (2) (2015) *Economic Education Analysis Journal* Tentang Pengaruh pengalaman praktik kerja industri, motivasi, memasuki dunia kerja dan kemampuan *soft skill* terhadap tingkat kesiapan kerja siswa kelas XII kompetensi keahlian akutansi di SMA Negeri 2 Semarang tahun ajaran 2014/2015. **Artikel Ketiga** Atas Nama Yunia R. G Ratuela, Olivia S. Nelwan, dan Genita G. Lumintang tentang Pengaruh *hard skill*, *soft skill* dan efikasi diri terhadap kesiapan kerja pada mahasiswa akhir jurusan manajemen FEB UNSRAT Manado ISSN 2303-1174. **Artikel keempat** atas nama Zulkifli Rasid Bernhard Tawal, dan Christoffel kojo tentang Pengaruh *hard skill* dan *soft skill* terhadap kinerja karyawan Perum Damri Manado (ISSN 2303-1174). **Artikel kelima** atas nama Priyono Budi Santoso, Agus Purwanto, Edy Siswanto, Hartuti, Yuni Nuraeni Setiana, Yuli Sudargini, Khaerul Fahm tentang *Effect of hard skills, soft skills, organizational learning and innovation capability on Islamic University*

Lecturer's performance (International Journal Of Social And Management Studies (IJOSMAS) (Volume: 02 No 01). **Artikel keenam** atas nama Dewiana Novitasari, Teguh Yuwono, Yoyok Cahyono, Masduki Asbari dan Muhammad Sajudin tentang *Effect of hard skills, soft skills, organizational learning and innovation capability on Indonesian teacher's performance during covid-19 pandemic* (Solid State Technology Volume: 63 Issue: 6 Publication Year: 2020). **Artikel ke tujuh** atas nama Arman Syah Putra, Dewiana Novitasari, Masduki Asbari, Agus Purwanto, Joni Iskandar, Dhaniel Hutagalung, Suroso, dan Yoyok Cahyono tentang *Examine relationship of soft skills, hard skills, innovation and performance: the mediation effect of organizational learning* (International Journal of Science and Management Studies (IJSMS) E-ISSN: 2581-5946).

4. HASIL dan PEMBAHASAN

Artikel pertama atas nama Francisca Sestri Goestjahjanti, Masduki Asbari, Agus Purwanto, Eva Agistiawati, Miyv Fayzhall, Fatrilia Rasyi Radita, Siti Maesaroh, Mustofa, Sri Wahyuni Asnaini, Gusli Chidir, Winanti, Ahmad Yani, Eman Singgih, Rachma Nadhila Sudiyono, Sucipto Basuki, Teguh Yuwono, Dhaniel Hutagalung, Laksmi Mayesti Wijayanti, Choi, Chi Hyun, Wulan Rahma Dewi tentang Pengaruh *organizational learning* terhadap peningkatan *hard skill*, *soft skill* dan inovasi guru (Volume 2 Nomor 1 (2020) ISSN Online : 2716-4446)

Pengaruh *organizational learning* terhadap *teacher innovation capability*

Pembelajaran organisasi akan memicu dan mendorong kemampuan inovasi guru dan kinerja organisasi melalui generasi pengetahuan (Asbari, Purwanto & Santoso, 2019; Vijande & Sanchez, 2017; Lin & Lee, 2017). Ketika inovasi sekolah didasarkan pada budaya belajar yang menambah nilai, itu akan bertahan lama. Semua guru berinteraksi satu sama lain sebagai hasil dari budaya belajar ini agar keahlian mereka yang ada dan pengetahuan yang baru diperoleh secara efektif dibagikan, dipadukan, dan ditambahkan ke kecerdasan dan pengetahuan sekolah. (Lin & Lee, 2017; Lee et al. 2016; Chang & Lin, 2015). Agar anggota organisasi dapat berinovasi sebagai guru, mereka perlu bekerja di lingkungan yang membuat mereka termotivasi (Bani-Melhem et al. 2018).

Pengaruh *organizational learning* terhadap *hard skill s dan soft skills*

Organisasi dapat memeriksa dinamika lingkungan bisnis mereka dengan menggunakan metodologi pembelajaran (Senge, 1990; Zhu et al. 2018; Kasim et al. 2018; Darwish et al. 2018). Rutinitas pembelajaran yang terkelola di sekolah akan menghasilkan populasi individu yang berpengetahuan baik dengan kemampuan *hard skill* maupun *soft skill* (Hussain et al. 2018). Menurut beberapa ahli, berbagai pengetahuan dan budaya kolaboratif yang berbeda mempengaruhi pembelajaran organisasi (Nugroho, 2018). Keterampilan *hard skill* dan pembelajaran organisasi ditemukan sangat berkorelasi (Muthuveloo et al. 2017).

Pengaruh *hard skills dan soft skills* terhadap *teacher innovation capability*

Keberlanjutan masih menjadi masalah dan isu utama di era industri 4.0 saat ini, yang ditandai dengan meningkatnya daya saing. Kemampuan guru untuk berinovasi merupakan faktor kunci dalam kelangsungan bisnis. Kinerja ini bergantung pada budaya pengetahuan yang melekat pada organisasi. pengetahuan yang terdiri dari *hard skill* dan *knowledge*. Sejumlah penelitian tentang kapasitas guru untuk inovasi mencapai kesimpulan bahwa kepemimpinan berdampak pada inovasi. (Samsir, 2018; Schuckert et al. 2018; Villaluz & Hechanova, 2019), employee involvement climate (Naqshbandi et al. 2019) *knowledge sharing* (Kim & Shim, 2018) *knowledge search* (Wang, Chen & Chang, 2019) *collaborative culture* (Yang, Nguyen & Le, 2018) dan *knowledge process* (Imran et al, 2018). Menurut penelitian sebelumnya, Untuk mempersiapkan guru menghadapi revolusi industri 4.0, penelitian ini bermaksud untuk mengetahui dampak *hard skill* dan *soft skill* pada kapasitas mereka untuk berinovasi. *Hard skill* dan *soft skill* memiliki dampak yang baik dan cukup besar terhadap kapasitas guru untuk berinovasi (Ganguly et al. 2019; Aulawi, 2018; Rumanti et al. 2018 & 2019; Torres & Liang, 2016 Li et al. 2019). Lebih khusus lagi, beberapa peneliti telah menemukan bahwa penggunaan *soft skill* oleh guru memiliki dampak yang menguntungkan dan cukup besar pada kemampuan mereka untuk berinovasi. (Perez-Luno et al. 2018). Peneliti lain menegaskan bahwa pembelajaran formal dan informal berdampak pada kapasitas guru untuk berinovasi (Lecat et al. 2018).

Pengaruh mediasi *hard skills, soft skills* terhadap hubungan *organizational learning dan teacher innovation capability*

Menurut Honeycutt (2000), manajemen pengetahuan adalah bidang yang menangani modal intelektual

aset yang dikelola. Karena aset intelektual atau informasi, bukan aset fisik adalah apa yang terutama dibutuhkan bisnis untuk bersaing di masa sekarang dan masa depan, manajemen pengetahuan terutama berasal dari fakta ini. Secara umum, pembelajaran organisasi adalah metode atau pendekatan untuk mengelola pengetahuan dalam organisasi untuk memberikan nilai dan meningkatkan keunggulan kompetitif. Hubungan antara pembelajaran organisasi dan *hard skill*, *soft skill*, dan inovasi organisasi (Asbari, 2019; Asbari et al. 2019; Asbari et al. 2020). Pembelajaran organisasi adalah kegiatan utama, inovasi organisasi adalah hasil yang signifikan, dan pengetahuan dan keterampilan adalah masukan. (Nouri &Ghorbani, 2017; Chang et al. 2017; Purwanto et al. 2020; Purwanto et al. 2019).

Artikel Kedua atas nama Ika Yulianti dan Muhammad Khafid (EEAJ 4 (2) (2015) Economic Education Analysis Journal Tentang Pengaruh pengalaman praktik kerja industri, motivasi, memasuki dunia kerja dan kemampuan *soft skill* terhadap tingkat kesiapan kerja siswa kelas XII kompetensi keahlian akuntansi di SMA Negeri 2 Semarang tahun ajaran 2014/2015

Pengaruh kemampuan *soft skills* secara parsial terhadap tingkat kesiapan kerja siswa kelas XII kompetensi keahlian akuntansi di SMK Negeri 2 Semarang tahun ajaran 2014/2015

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Hubungan antara pembelajaran organisasi dan *hard skill*, *soft skill*, dan inovasi organisasi (Asbari, 2019; Asbari et al. 2019; Asbari et al. 2020). Pembelajaran organisasi adalah kegiatan utama, inovasi organisasi adalah hasil yang signifikan, dan pengetahuan dan keterampilan adalah masukan. Hal ini ditunjukkan dengan hasil uji t/parsial yang diperoleh pada tingkat probabilitas 0,000, jauh lebih rendah dari 0,05, dan menunjukkan bahwa pada tahun ajaran 2014-2015, siswa kelas XII di SMK Negeri 2 Semarang memiliki tingkat kesiapan kerja yang dipengaruhi oleh kemampuannya dalam menggunakan *soft skill*. Maka dapat peneliti beri kesimpulan yaitu bahwa kesiapan kerja siswa meningkat sebanding dengan tingkat *soft skill* mereka, dan sebaliknya, tingkat kesiapan kerja siswa menurun berbanding lurus dengan tingkat *Soft skill* mereka. Agar siswa SMK lebih siap menghadapi dunia kerja, kapasitas *soft skill* perlu diperhatikan. Keterampilan intrapersonal, dan ekstrapersonal yang dimiliki siswa SMK harus diperhitungkan saat mengevaluasi *soft skill*.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Sucipta (2009) sesuai dengan perubahan lingkungan bisnis, bahwa *soft skill* ini memainkan peran penting dalam meningkatkan kemampuan untuk menangani keragaman. *Soft skills* menjadi penting dalam situasi ini karena membantu siswa merasa lebih percaya diri dengan kemampuannya untuk bersiap-siap memasuki dunia kerja setelah mereka lulus dari sekolah kejuruan. Selanjutnya teori yang dikemukakan oleh tim psikologi (2014) bahwa *hard skill* merupakan sepertiga sisa dari kumpulan kompetensi yang dibutuhkan untuk sukses. Akibatnya, *soft skill* lebih penting daripada *hard skill*. Dari perspektif ini, ditekankan bahwa siswa harus memiliki *Soft skill* agar berhasil di tempat kerja.

Temuan penelitian ini juga sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Azis (2012) yang menemukan adanya hubungan positif dan signifikan antara kemampuan *soft skill* dengan tingkat kesiapan kerja siswa. Hubungan ini ditunjukkan dengan kontribusi efektif variabel terhadap variabel kesiapan kerja sebesar 80,1% (signifikan), diikuti oleh dua variabel bebas dengan variabel terikat sebesar 71,2%, dan sisanya 28 variabel. Meskipun subjek dan lokasi penelitian berbeda, namun penggabungan variabel *soft skill* dalam penelitian ini membuatnya relevan.

Pengaruh kemampuan *soft skills* secara simultan terhadap tingkat kesiapan kerja siswa kelas XII kompetensi keahlian akuntansi di SMK Negeri 2 Semarang tahun ajaran 2014/2015

Hasil analisis regresi menghasilkan nilai Adjusted R square sebesar 0,715. Dengan demikian menunjukkan bahwa ada pengaruh pengalaman praktik kerja industri, motivasi memasuki dunia kerja, dan kemampuan *soft skill* terhadap tingkat kesiapan kerja siswa kelas XII kompetensi keahlian akuntansi SMK Negeri 2 Semarang tahun pelajaran 2014–2015 secara bersamaan 71,5%. Artinya, sisanya sebesar 28,5 persen dipengaruhi oleh pengalaman praktik kerja industri, motivasi memasuki dunia kerja, dan kemampuan *soft skill*. Temuan uji hipotesis simultan (uji F) mengungkapkan bahwa paparan praktik kerja industri, keinginan untuk memasuki dunia kerja, dan kemampuan untuk menggunakan *soft skill* semuanya berdampak positif pada tingkat persiapan siswa kelas XII untuk memasuki dunia kerja. Hal ini ditunjukkan oleh hasil uji F/simultan, yang diperoleh pada tingkat probabilitas 0,000, yang jauh lebih rendah dari 0,05, dan dengan demikian H4

diterima. Hipotesis keempat yang menyatakan bahwa pengalaman praktik kerja industri, motivasi memasuki dunia kerja, dan *soft skill* secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap tingkat kesiapan kerja siswa, didukung oleh bukti. Untuk meningkatkan kesiapan mahasiswa memasuki dunia kerja, pengalaman praktik kerja industri, motivasi memasuki dunia kerja, dan kemampuan *soft skill* harus diperhitungkan. Sejauh mana siswa dipersiapkan untuk dunia kerja tergantung pada tingkat pengalaman kerja industri mereka, motivasi untuk memasuki dunia kerja, dan kepemilikan *soft skill*. Kemampuan *soft skill*, motivasi memasuki dunia kerja, dan pengalaman dalam praktik kerja industri menjadi landasan untuk meningkatkan tingkat kesiapan kerja siswa kelas XII dengan kompetensi keterampilan akuntansi yang kuat. Oleh karena itu, jika seorang mahasiswa memiliki *soft skill* yang baik, termotivasi untuk memasuki dunia kerja, dan memiliki pengalaman bekerja di lingkungan industri, maka mereka akan memiliki tingkat kesiapan yang tinggi untuk memasuki dunia kerja. Hal sebaliknya juga berlaku jika seorang siswa memiliki *soft skill* yang buruk, termotivasi untuk memasuki dunia kerja, dan memiliki pengalaman bekerja di lingkungan industri, mereka akan memiliki tingkat kesiapan yang rendah untuk memasuki dunia kerja. Jika seorang siswa berprestasi buruk, dapat diasumsikan bahwa mereka tidak siap untuk memasuki dunia kerja.

Paparan praktik kerja industri, keinginan untuk bekerja di dunia nyata, dan pengembangan *soft skill* memungkinkan siswa untuk membuat keputusan logis, bekerja sama dengan orang lain, mengendalikan emosi mereka, mengadopsi pola pikir kritis, dan menerima tanggung jawab. Secara individu, mampu menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan atau teknologi, serta memiliki dorongan untuk maju dan berusaha mengikuti kemajuan di bidang kompetensi. Penelitian ini selaras dengan teori yang dikemukakan oleh Kartono (1991) dan Sukardi (1993) diketahui bahwa faktor yang mempengaruhi kesiapan kerja, beberapa diantaranya pengalaman praktik kerja industri, motivasi memasuki dunia kerja dan kemampuan *soft skills*.

Temuan penelitian ini juga sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Sulistyarini (2012) yang menemukan adanya hubungan yang signifikan dan positif antara motivasi memasuki dunia kerja dengan kesiapan kerja. Hubungan tersebut

ditunjukkan dengan koefisien determinan parsial sebesar 20,10% motivasi memasuki dunia kerja terhadap tingkat kesiapan kerja. Kontribusi efektivitas variabel tingkat pemahaman *soft skill* terhadap variabel kesiapan kerja sebesar 80,1% (signifikan), kemudian kedua variabel bebas dengan variabel terikat sebesar 71,2%, sedangkan sisanya sebesar 28,8% merupakan proporsi pengaruh menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kemampuan *soft skills* terhadap tingkat kesiapan kerja siswa.

Artikel Ketiga Atas Nama Yunia R. G Ratuela, Olivia S. Nelwan, dan Genita G. Lumintang tentang Pengaruh *hard skill*, *soft skill* dan efikasi diri terhadap kesiapan kerja pada mahasiswa akhir jurusan manajemen FEB UNSRAT Manado ISSN 2303-1174.

Pengaruh *hard skill* terhadap kesiapan kerja

Hipotesis yang menyatakan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara dimensi *hard skill* (X1) dengan variabel kesiapan kerja (Y) ditolak berdasarkan hasil pengujian, yang menunjukkan bahwa *hard skill* berpengaruh positif kuat terhadap kesiapan kerja. Oleh karena itu, komponen *hard skill* (X1) memiliki pengaruh penting terhadap kesiapan kerja sampai batas tertentu (Y). Setiap perubahan indikator *hard skill* akan berdampak pada kesiapan kerja. Hal ini dikarenakan alumni FEB Unsrat Manado mampu bersaing dengan universitas lain. Dari hasil tersebut terlihat bahwa lulusan dengan *hard skill* lebih siap bersaing dibandingkan lulusan tanpa *hard skill*. Akan ada ajang pencarian untuk mengidentifikasi sumber daya manusia dengan kredensial dan sertifikat keahlian tertentu karena persaingannya cukup terbuka. Oleh karena itu, lulusan FEB Unsrat Manado harus benar-benar memberikan hasil agar sesuai dengan harapan di dunia kerja selanjutnya. Menurut penelitian Utomo Hardi (2010), baik *hard* dan *soft talent* memiliki dampak yang signifikan terhadap kemampuan individu untuk tampil baik di tempat kerja.

Pengaruh *soft skill* terhadap kesiapan kerja

Hasil pengujian menunjukkan bahwa kesiapan kerja dipengaruhi secara positif tetapi tidak signifikan oleh *soft skill*. Jadi, Ha yang menyatakan bahwa dimensi *soft skill* (X2) berpengaruh kuat terhadap variabel kesiapan kerja (Y), diabaikan. *Soft skill* (X2) sehingga berdampak minimal terhadap kesiapan kerja (Y). Dengan asumsi variabel independen lain (X2 = 0) atau *Ceteris Paribus*,

kesiapan kerja akan meningkat untuk setiap perubahan *soft skills* yang indikatornya hanya akan mempengaruhi kesiapan kerja. Terbuktinya hipotesis yang kedua membuktikan bahwa *soft skill* tidak terlalu berpengaruh bagi kesiapan kerja pada mahasiswa. Ini bertentangan dengan argumen Sucipta (2009), yang berpendapat bahwa karena lingkungan bisnis yang berubah, *soft skill* memainkan peran penting dalam meningkatkan kemampuan untuk menangani keragaman. Selain itu, psikologi (2014) mengemukakan gagasan bahwa dua pertiga kompetensi yang dibutuhkan untuk sukses adalah *hard ability*, sedangkan sepertiga sisanya adalah *soft skill*. Pada hakekatnya *soft skill* sangat dibutuhkan oleh setiap lulusan perguruan tinggi dan dibutuhkan mahasiswa saat mereka mencari pekerjaan setelah lulus.

Pengaruh *hard skill*, *soft skill*, terhadap kesiapan kerja

Temuan pengujian menunjukkan dampak menguntungkan yang kuat dari keterampilan keras (X1), keterampilan lunak (X2), dan kesiapan kerja (X3). Dengan demikian, kombinasi *hard skill* (X1), *soft skill* (X2), dan *self-efficacy* (X3) sangat berpengaruh terhadap kesiapan kerja (Y). Gagasan bahwa siswa harus terus belajar agar berhasil di dunia yang berubah cepat ini mungkin terlalu sering digunakan. "Pendidikan adalah suatu usaha untuk mendorong berkembangnya budi pekerti akal dan jasmani anak," tegas Ki Hadjar Dewantara. "Bagian-bagian ini tidak boleh dipisahkan agar kita dapat memajukan kesempurnaan hidup anak-anak kita". Menurut dunia kerja, lulusan yang memiliki "kompetensi tinggi" adalah individu yang mahir di bidang teknis dan berpandangan positif. Sebuah program studi dianggap berhasil oleh universitas jika alumninya menunggu sebentar sebelum mendapatkan pekerjaan pertama mereka, tetapi dunia kerja menilai lulusan berdasarkan kemampuan mereka untuk tetap pada kesepakatan yang mereka buat saat mendapatkan pekerjaan pertama mereka. Oleh karena itu, pengembangan karakter yang terintegrasi dalam kegiatan proses perkuliahan harus diberikan kepada setiap lulusan perguruan tinggi. Mempersiapkan lulusan untuk memasuki dunia kerja sangat penting mengingat harapan dunia kerja untuk penguasaan berbagai kemampuan kerja. Karena lulusan yang cukup siap untuk dunia kerja dapat melaksanakan tugas yang ditentukan dengan hasil terbaik dan sedikit kesulitan.

Berdasarkan hasil penelitian UNSRAT harus dapat membantu mahasiswa FEB dalam mengembangkan

dan menggali potensi Hard dan *Soft skills* mereka, khususnya di bidang keseriusan mahasiswa dalam mendukung kegiatan akademiknya, yang memiliki nilai rata-rata terendah ketika dibandingkan dengan indikator kesiapan kerja lainnya.

Artikel keempat atas nama Zulkifli Rasid Bernhard Tewal, dan Christoffel kojo tentang Pengaruh *hard skill* dan *Soft skill* terhadap kinerja karyawan Perum Damri Manado (ISSN 2303-1174).

***Hard skill* dan *soft skill* pengaruhnya terhadap kinerja karyawan**

Hard skills dan *soft skills* keduanya berpengaruh positif dan substansial terhadap kinerja pegawai pada Perum DAMRI Manado, berdasarkan uji hipotesis (Uji F) yang ditunjukkan dengan nilai thitung = 6,200 > ttabel 2,002 atau 0,000 < 0,05 dan 2,014 > t tabel 2,002 atau sig 0,049 < 0,05, masing-masing. Oleh karena itu, karyawan yang memiliki *hard skill* dan *soft skill* yang kuat akan menciptakan kinerja yang baik dan bermanfaat, memungkinkan mereka untuk berkontribusi pada kemajuan bisnis.

Temuan ini menguatkan penelitian Wahyuni (2016) tentang pengaruh *hard skill* dan *soft skill* terhadap kinerja pegawai di dinas pendidikan Sulawesi Selatan, yang menemukan bahwa variabel-variabel tersebut berpengaruh positif dan signifikan, artinya semakin tinggi variabel *hard skill* maka semakin tinggi pula pengaruhnya. variabel *hard skill*, dan semakin tinggi *soft skill* yang diberikan karyawan maka semakin tinggi kinerja yang dihasilkan karyawan.

Pengaruh *hard skill* terhadap kinerja karyawan

Karena variabel *hard skill* diketahui thitung = 6,200 > ttabel 2,002 atau sig 0,000 < 0,05, maka hasil pengujian pengaruh *hard skill* terhadap kinerja karyawan sebagaimana telah dijelaskan sebelumnya menunjukkan bahwa kinerja karyawan secara parsial berpengaruh positif dan substansial terhadap kinerja karyawan. Akibatnya, variabel *hard skill* mempengaruhi kinerja karyawan dengan cara yang menguntungkan dan bermakna. *hard skill* adalah pengetahuan yang dapat diperoleh di perguruan tinggi atau universitas dengan tujuan untuk meningkatkan kecakapan intelektual di bidang studi. *Hard skill* berdampak pada kinerja pegawai karena hal itulah yang membedakan antara kinerja yang baik dan buruk dari pegawai. Hubungan positif parsial antara *hard skill* dan kinerja karyawan dapat disimpulkan dari hasil pengujian hipotesis parsial yang menunjukkan bahwa H_0 diterima dan H_0 ditolak.

Marpaung (2013) menginvestigasi pegawai koperasi CU Pardomuan Kecamatan Pakkat

mengungkapkan bahwa meskipun *hard skill* juga berpengaruh baik dan substansial terhadap prestasi kerja dengan ($= 2,216 > 1,70$), *soft skill* hanya sebagian atau secara terpisah memiliki pengaruh yang signifikan dengan ($= 8,785 > 1,70$). Variabel *soft skill* merupakan faktor terpenting yang mempengaruhi prestasi kerja dalam penelitian ini.

Pengaruh *soft skill* terhadap kinerja karyawan

Menurut temuan penelitian, *soft skill* secara parsial mempengaruhi kinerja karyawan secara positif dan signifikan. Hal ini dikarenakan variabel *soft skill* diketahui memiliki thitung = 2,014 > ttabel 2,002 atau sig 0,049 < 0,05 yang menunjukkan bahwa berpengaruh terhadap kinerja pegawai. *Soft skills* adalah perilaku interpersonal dan personal yang dapat dilatih, dikembangkan melalui kerjasama tim, inisiatif, dan pengambilan keputusan lainnya, serta dapat memaksimalkan kinerja manusia. *Soft skill* ini merupakan pengetahuan dasar yang perlu dikembangkan siswa secara maksimal. Kinerja karyawan akan tumbuh jika *soft skill* mereka kuat, dan di perusahaan ini, upaya untuk meningkatkan kinerja dapat dibuktikan melalui *soft skill*. Semakin tinggi tingkat kinerja maka semakin banyak soft talent yang dimiliki seseorang. Organisasi perlu mengontrol disiplin kerja setiap pegawai sebagai salah satu unsur dalam meningkatkan *soft skill*.

Temuan penelitian ini konsisten dengan penelitian Emiliyasi (2017), yang menemukan korelasi substansial dan menguntungkan antara *soft skill* dan kinerja pekerja. Karyawan yang memiliki *soft skill* yang kuat lebih mampu memberikan kinerja positif, yang membantu bisnis memperhatikan *soft skill* karyawan untuk menumbuhkan kerja tim yang kuat.

Artikel kelima atas nama Priyono Budi Santoso, Agus Purwanto, Edy Siswanto, Hartuti, Yuni Nuraeni Setiana⁵, Yuli Sudargini, Khaerul Fahm tentang Effect of *hard skills*, *soft skills*, organizational learning, and innovation capability on Islamic University Lecturer's performance (International Journal Of Social And Management Studies (IJOSMAS) (Volume: 02 No 01).

Pengaruh *hard skills* terhadap kinerja dosen

Periode industri modern ditandai dengan meningkatnya persaingan, kepedulian terhadap keberlanjutan, dan kesulitan yang signifikan. Keberlanjutan bisnis didorong oleh kapasitas profesor untuk kreativitas. Kinerja dipengaruhi oleh budaya pengetahuan yang ada dalam organisasi. *Hard skill* dan membentuk pengetahuan.

Kepemimpinan mempengaruhi kemampuan dosen untuk berinovasi banyak dibahas oleh peneliti (Samsir, 2018; Schuckert et al, 2018; Villaluz&Hechanova, 2019), iklim keterlibatan karyawan (Naqshbandi, Tabche&Choudhary, 2019) knowledge sharing (Kim & Shim, 2018) knowledge search (Wang, Chen & Chang, 2019) budaya kolaboratif (Yang, Nguyen & Le, 2018) dan proses pengetahuan (Imran et al, 2018). Kajian ini akan mengkaji dampak *hard skill* dan *soft skill* terhadap kapasitas kreativitas dosen dalam merespon Revolusi Industri di institusi pendidikan tinggi 4.0. *hard* dan *soft skill* memiliki dampak positif dan cukup besar terhadap kapasitas dosen untuk berinovasi. telah dibuktikan oleh peneliti sebelumnya (Ganguly et al. 2019; Aulawi. 2018; Rumanti et al. 2018 & 2019; Torres & Liang. 2016; Li et al. 2019). Lebih tepatnya, beberapa peneliti menemukan bahwa *soft skill* memiliki dampak yang menguntungkan dan cukup besar terhadap kapasitas inovasi dosen (Perez-Luno et al. 2018). Semuanya berada dalam lingkup organisasi bisnis. Namun, para sarjana lain berpendapat bahwa kapasitas inovasi dosen di perguruan tinggi dipengaruhi oleh pembelajaran formal dan informal (Lecat, Beusaert, & Raemdonck, 2018).

Pengaruh *soft skills* terhadap kinerja dosen

Organisasi pembelajar adalah salah satu cara organisasi untuk meneliti dinamika lingkungan bisnis (Senge, 1990; Zhu et al. 2018; Kasim et al. 2018; Darwish et al., 2018). Kumpulan orang-orang berpengetahuan baik *hard* maupun *soft talent* yang ditangani oleh perguruan tinggi akan dihasilkan oleh kebiasaan belajar (Hussain et al. 2018). Beberapa peneliti telah menetapkan bahwa berbagi pengetahuan dan budaya kolaboratif berdampak pada pembelajaran organisasi (Nugroho, 2018). Menemukan *soft skill* merupakan prediktor yang sangat penting untuk pertumbuhan pembelajaran organisasi (Muthuveloo, Shanmugam & Teoh, 2017).

Pengaruh pembelajaran organisasi terhadap kinerja dosen

Pembelajaran organisasi akan mendorong kemampuan dosen untuk berinovasi, dan produksi pengetahuan merupakan syarat bagi kinerja organisasi (Asbari, Purwanto & Santoso, 2019; Vijande & Sanchez, 2017; Lin & Lee, 2017). Jika budaya belajar dibangun di atas inovasi universitas, itu akan bertahan lama dan memiliki nilai tambah. Agar berhasil mentransfer, berbagi, dan memadukan pengetahuan mereka yang ada dan

pengetahuan yang baru diperoleh ke dalam kecerdasan universitas dan menggunakan pengetahuan universitas sebagai budaya belajar, semua instruktur terlibat dalam percakapan satu sama lain. (Lin & Lee, 2017; Lee et al. 2016). ;Chang & Lin, 2015). Kemampuan anggota organisasi untuk berinovasi sangat dipengaruhi oleh lingkungan kerja mereka di organisasi mereka (Bani-Melhem, Zeffane & Albaity, 2018).

Pengaruh kemampuan inovasi dosen terhadap kinerja dosen

Untuk mengatasi tantangan yang ditimbulkan oleh persaingan lokal dan internasional, organisasi harus memperluas fleksibilitas, daya tanggap, dan efisiensi serta kemampuan inovatif mereka (Asbari et al. 2019; Asbari et al. 2020; Purwanto et al. 2020). Hal ini disebabkan oleh prosedur internal organisasi dan kebiasaan karyawan, serta kebutuhan yang berkembang pesat akan kemampuan produk dan layanan yang kreatif. Dalam mengatasi masalah ini, penelitian sebelumnya yang meneliti transisi dari pola pikir efisiensi ke inovasi telah terbuka. Untuk meningkatkan inovasi dan efektivitas di tingkat organisasi, diperlukan pemahaman yang lebih dalam tentang bagaimana orang dapat bekerja sama (Sopa et al. 2020). Pendapat tambahan Asbari et al (2020) adalah bahwa prosedur internal harus menghasilkan inovasi yang memajukan kinerja. Adapun dampak tidak langsung inovasi karyawan terhadap nilai organisasi, Prameswari et al (2020) penelitian menunjukkan bahwa hal itu berdampak pada situasi dilapangan dan situasi keuangan. Namun, Sopa et al (2020) mencatat bahwa inovasi sangat penting untuk meningkatkan kinerja profesor dan menunjukkan bahwa institusi yang memberikan penekanan kuat pada inovasi dosen akan lebih sukses dan kompetitif di pasar pendidikan global.

Artikel keenam atas nama Dewiana Novitasari, Teguh Yuwono, Yoyok Cahyono, Masduki Asbari dan Muhammad Sajudin tentang *Effect of hard skills, soft skills, Organizational Learning and Innovation Capability on Indonesian Teachers' Performance during Covid-19 Pandemic* (Solid State Technology Volume: 63 Issue: 6 Publication Year: 2020).

Pengaruh *hard skills*, *soft skills* dan *organizational learning* terhadap kemampuan dan kinerja inovasi guru

Keberlanjutan masih menjadi masalah dan isu utama di era industri 4.0 saat ini, yang ditandai dengan meningkatnya daya saing. Keberlanjutan

bisnis didorong oleh kemampuan inovatif guru. Kinerja ini bergantung pada budaya pengetahuan organisasi. Keterampilan keras dan pengetahuan tacit membentuk pengetahuan. Banyak sarjana yang telah mempelajari bagaimana instruktur inovatif sampai pada kesimpulan bahwa kepemimpinan berdampak pada inovasi (Samsir, 2018; Schuckert et al. 2018; Villaluz & Hechanova, 2019), iklim keterlibatan karyawan (Naqshbandi, Tabche & Choudhary, 2019) berbagi pengetahuan (Kim & Shim, 2018), pencarian pengetahuan (Wang, Chen & Chang, 2019) budaya kolaboratif (Yang, Nguyen & Le, 2018) dan proses pengetahuan (Imran et al. 2018).

Untuk mempersiapkan guru menghadapi revolusi industri, penelitian ini bermaksud untuk melihat bagaimana *hard skill* dan *soft skill* mempengaruhi kapasitas mereka untuk berinovasi. 4.0. Studi sebelumnya telah menunjukkan manfaat dan dampak yang cukup besar dari *hard skill* dan *soft skill* pada kapasitas guru untuk berinovasi (Ganguly et al. 2019; Aulawi, 2018; Rumanti et al. 2018 & 2019; Torres & Liang, 2016; Li et al. 2019). Lebih tepatnya, banyak akademisi mencapai kesimpulan bahwa kapasitas guru untuk berinovasi secara positif dan signifikan dipengaruhi oleh penggunaan *soft skill* mereka (Perez-Luno et al. 2018). Semuanya berada dalam lingkup organisasi bisnis. Namun, sarjana lain berpendapat bahwa kapasitas guru untuk kreativitas di sekolah dipengaruhi oleh pembelajaran formal dan informal. (Lecat, Beausaert, & Raemdonck, 2018).

Organisasi dapat memeriksa dinamika lingkungan bisnis mereka dengan menggunakan strategi "organisasi pembelajaran" (Senge, 1990; Zhu et al. 2018; Kasim et al. 2018; Darwish et al. 2018). Rutinitas pembelajaran yang terkelola di sekolah akan menghasilkan populasi manusia yang berpengetahuan baik dengan *hard skill* maupun *soft skill* (Hussain et al. 2018). Menurut beberapa ahli, berbagi pengetahuan dan budaya kolaboratif berdampak pada pembelajaran organisasi (Nugroho, 2018). *Soft skill* ditemukan menjadi pengaruh yang sangat signifikan dari pertumbuhan pembelajaran organisasi. (Muthuveloo, Shanmugam & Teoh, 2017).

Pembelajaran organisasi akan mengaktifkan dan mendorong kapasitas guru untuk berinovasi serta kemampuan mereka untuk melakukan yang terbaik (Asbari, Purwanto & Santoso, 2019; Vijande & Sanchez, 2017; Lin & Lee. 2017). Jika dilandasi budaya belajar yang memberi nilai tambah, inovasi

sekolah akan bertahan. Semua guru terhubung satu sama lain karena budaya belajar ini, yang memungkinkan mereka untuk berhasil mentransfer dan menggabungkan pengetahuan mereka yang sudah ada dan pengetahuan yang baru diperoleh ke dalam kecerdasan dan pengetahuan sekolah (Lin & Lee, 2017; Lee et al. 2016; Chang & Lin, 2015). Kemampuan guru anggota organisasi untuk berinovasi sangat dipengaruhi oleh lingkungan kerja di dalam organisasi (Bani-Melhem, Zeffane & Albaity, 2018). Menurut Honeycutt (2000), manajemen pengetahuan adalah bidang yang menangani modal intelektual aset yang dikelola. *Hard skill*, *soft skill* dan kreativitas organisasi semuanya dimediasi oleh pembelajaran organisasi. Selain itu, telah disarankan bahwa proses ini dapat dianggap sebagai sistem di mana pengetahuan dan keterampilan merupakan input, pembelajaran organisasi adalah aktivitas utama, dan inovasi organisasi adalah produk yang signifikan. (Nouri & Ghorbani, 2017; Chang, Liao & Wu, 2017).

Pengaruh kemampuan inovasi guru terhadap kinerja guru

Untuk mengatasi tantangan yang ditimbulkan oleh persaingan lokal dan internasional, organisasi harus memperluas fleksibilitas, daya tanggap, dan efisiensi serta kemampuan inovatif (Asbari et al. 2019; Asbari et al. 2020; Purwanto et al. 2020). penelitian sebelumnya yang melihat transisi dari efisiensi ke pandangan inovasi telah terbuka. Perlunya pengetahuan lebih tentang bagaimana individu dapat dikoordinasikan adalah untuk meningkatkan inovasi dan kinerja di tingkat organisasi (Sopa et al. 2020). Untuk meningkatkan inovasi dan efektivitas di tingkat organisasi, diperlukan pemahaman yang lebih dalam tentang bagaimana orang dapat bekerja sama (Sopa et al. 2020). Pendapat Asbari et al (2020) adalah bahwa prosedur internal harus menghasilkan inovasi yang memajukan kinerja. Sedangkan Inovasi karyawan memiliki dampak tidak langsung pada nilai organisasi melalui dampaknya terhadap situasi keuangan, seperti yang ditunjukkan oleh Prameswari et al (2020). Namun, Sopa et al (2020) mencatat bahwa inovasi sangat penting untuk meningkatkan kinerja guru dan menunjukkan bahwa lembaga yang memberikan penekanan kuat pada inovasi guru akan lebih sukses dan kompetitif pada pendidikan global..

Artikel ke tujuh atas nama Arman Syah Putra, Dewiana Novitasari, Masduki Asbari, Agus

Purwanto, Joni Iskandar, Dhaniel Hutagalung, Suroso, dan Yoyok Cahyono tentang *Examine relationship of soft skills, hard skills, innovation, and performance: the mediation Effect of organizational learning* (International Journal of Science and Management Studies (IJSMS) E-ISSN: 2581-5946).

Pengaruh *hard skill* dan *soft skill* terhadap kemampuan inovasi guru

Periode industri modern ditandai dengan meningkatnya persaingan dan pentingnya keberlanjutan 4.0. Keberlanjutan bisnis didorong oleh kapasitas guru untuk berinovasi. Kinerja dipengaruhi oleh budaya pengetahuan yang ada dalam organisasi. *hard skill* membentuk pengetahuan. Kepemimpinan berdampak pada kemampuan seorang guru untuk berinovasi banyak dibahas oleh peneliti (Samsir, 2018; Schuckert et al. 2018; Villaluz & Hechanova, 2019), iklim keterlibatan karyawan (Naqshbandi et al. 2019), berbagi pengetahuan (Kim & Shim, 2018), pencarian pengetahuan (Wang et al. 2019), budaya kolaboratif (Yang, Nguyen & Le. 2018), dan proses pengetahuan (Imran et al, 2018). Studi ini akan mengkaji bagaimana *hard* dan *soft skill* mempengaruhi kemampuan seorang guru untuk berinovasi dalam pengaturan pendidikan institusional dalam rangka mempersiapkan siswa menghadapi revolusi industri. 4.0. Studi sebelumnya telah menunjukkan dampak besar dan menguntungkan dari *hard skill* dan *soft skill* pada kapasitas guru untuk berinovasi (Ganguly et al. 2019; Aulawi, 2018; Rumanti et al. 2018 & 2019; Torres & Liang, 2016; Li et al. 2019). Lebih tepatnya, banyak peneliti sampai pada kesimpulan bahwa kapasitas guru untuk berinovasi secara positif dan signifikan dipengaruhi oleh *soft skill* mereka (Perez-Luno et al. 2018). Semuanya berada dalam lingkup organisasi bisnis. Namun, sarjana lain berpendapat bahwa kapasitas guru untuk kreativitas di sekolah dipengaruhi oleh pembelajaran formal dan informal. (Lecat et al. 2018).

Pengaruh *hard skill* dan *soft skill* terhadap *organizational learning*

Pembelajaran organisasi adalah salah satu metode yang digunakan oleh perusahaan untuk meneliti dinamika lingkungan bisnis (Senge, 1990; Zhu et al. 2018; Kasim et al. 2018; Darwish et al. 2018). Rutinitas belajar akan menghasilkan sekelompok orang yang berpengetahuan, baik *hard skill* maupun *soft skill* yang dikelola oleh sekolah

(Hussain et al. 2018). Beberapa peneliti telah menetapkan bahwa berbagi pengetahuan dan budaya kolaboratif berdampak pada pembelajaran organisasi (Nugroho, 2018).

Pengaruh pembelajaran organisasional terhadap kemampuan inovasi guru

Kinerja organisasi akan dipengaruhi oleh penciptaan pengetahuan dan akan mendorong kemampuan inovasi guru (Asbari, Purwanto & Santoso, 2019; Vijande & Sanchez, 2017; Lin & Lee. 2017). Jika budaya belajar dibangun di atas inovasi sekolah, itu akan bertahan dan memberi nilai tambah. Untuk secara efektif mentransfer dan memadukan pengetahuan mereka yang ada dan pengetahuan yang baru diperoleh ke dalam kecerdasan sekolah dan pengetahuan sekolah yang digunakan sebagai budaya belajar, semua guru terlibat satu sama lain. (Lin & Lee. 2017; Lee et al. 2016; Chang & Lin, 2015).

The effect of teacher's innovation capability towards teacher's performance

Untuk mengatasi tantangan yang ditimbulkan oleh persaingan regional dan internasional, organisasi harus meningkatkan fleksibilitas, daya tanggap, dan efisiensi serta kemampuan inovatif (Asbari et al. 2019; Asbari et al. 2020; Purwanto et al. 2020). Ini adalah hasil dari prosedur internal organisasi dan perilaku karyawannya, serta kebutuhan yang berkembang pesat akan kemampuan produk dan layanan yang kreatif. Dalam mengatasi masalah ini, penelitian sebelumnya yang melihat transisi dari efisiensi ke pola pikir inovasi telah muncul. Untuk meningkatkan inovasi dan efektivitas di tingkat organisasi, diperlukan pemahaman yang lebih dalam tentang bagaimana orang dapat bekerja sama (Sopa et al. 2020). Pendapat tambahan Asbari et al (2020) adalah bahwa prosedur internal harus menghasilkan inovasi yang memajukan kinerja. Adapun dampak tidak langsung inovasi karyawan terhadap nilai organisasi.

5. KESIMPULAN dan SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat peneliti menyimpulkan bahwa *hard skills*, pembelajaran organisasi, *soft skills*, dan inovasi, secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Namun diantara faktor tersebut, keterampilan *soft skills* memiliki dampak terbesar pada kinerja karena *soft skills* adalah kemampuan individu dalam mengelola perilaku, kepribadian, keterampilan sosial, dan komunikasi. *Soft skills* juga mencakup kesadaran diri, berpikir kritis, pemecahan

masalah, mengambil risiko yang diperhitungkan, manajemen waktu, pengendalian diri, integritas, kepercayaan diri, empati, inisiatif, dan sikap dan hal itu akan berdampak besar pada peningkatan kinerja individu dalam suatu pekerjaan.

UCAPAN TERIMAKASIH

Terimakasih kepada bapak Dr. Mulyadi, S.Ag., M.Pd.I. Selaku dosen pengampu Mata Kuliah Manajemen Sumber Daya Manusia. Terima Kasih Jurnal Prajaiswara yang telah bersedia menerbitkan jurnal.

DAFTAR PUSTAKA

- Al Fajar, S. (2010). Sumber Daya Manusia, Sebagai Dasar Meraih Keunggulan Bersaing. *Unit Percetakan dan Penerbit, Sekolah Tinggi Ilmu manajemen YPKN, Yogyakarta*.
- Argyris, C. &. (1978). *Organizational learning*. Reading, MA: Addison-Wesley.
- Arlina. (2018). <https://anditianr.blogspot.com/2017/06/hard-skills-dan-soft-skills-dalam-dunia.html?m=1>. 14.
- Asbari, M. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Dosen. *Journal of Communication Education*. 13(2). <http://jurnal.ipem.ac.id/index.php/joce-ip/article/view/187>, 172-186.
- Asbari, M. B. (2020). The Effect of Work-Family Conflict on Job Satisfaction and Performance: A Study of Indonesian Female Employees. *International Journal of Advanced Science and Tecnology*, 29 (03). <http://serc.org/journals/index.php/IJAST/article/view/7325>.
- Asbari, M. S. (2019). Influence of Leadership, Motivation, Competence, Commitment and Culture on ISO 9001:2015 Performance in Packaging Industry. *Scholars Journal of Economics, Business and Management*, 6(12). DOI: 10.3, 577-582.
- Asbari, M. S. (2019)). Pengaruh kepemimpinan dan budaya sekolah terhadap perilaku kerja inovatif pada industri 4.0. *JIM UPB (Jurnal Ilmiah Manajemen Universitas Putera Batam)*, 8(1), doi:10.33884/jimupb.v8i1.1562, 7-15.
- Aulawi, H. (2018). Improving Lecturer innovation capability Trough Creativity and Knowledge Sharing Behavior. IOP

- Conference Series: *Materials Science and Engineering*, 434, 012242. doi:10.1088/1757-899x/434/1/012242.
- Aulawi, H. (2018). Improving Teacher innovation capability Trough Creativity and Knowledge Sharing Behavior. . *IOP Conference Series: Materials Science and Engineering*, 012242. doi:10.1088/1757-899x/434/1/012242, 434.
- Azim, S. G.-W. (2010). The importance of Soft skills in complex projects. *International Journal of Managing Projects in Business*, 3(3).doi:10.1108/17538371011056048, 387–401.
- Azis, A. A. (2012). Korelasi Antara Tingkat Pemahaman Soft skills dan Prestasi Kompetensi Kejuruan dengan Kesiapan Kerja Siswa SMK Piri Sleman.(online). <http://journal.student.uny.ac.id/jurnal/artikel/6071/89/663> , diakses pada 25 Maret 2014.
- Bailah, B. ., & Bambang Niko Pasla. (2021). The Challenges of Driving School Principals in Implementing New Paradigm Learning. *Jurnal Prajaiswara*, 2(2), 92–114. <https://doi.org/10.55351/prajaiswara.v2i2.22>
- Bani-Melhem, S. Z. (2018). "Determinants of employees' innovative behavior", . , *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, Vol. 30 No. 3. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-02-2017-0079>, 601-1620.
- Bani-Melhem, S. Z. (2018). "Determinants of employees' innovative behavior". *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, Vol. 30 No. 3, pp. 1601-1620. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-02-2017-0079>, 1601-1620.
- Bartunek, J. .. (1984). Changing interpretive schemes and organizational restructuring: The example of a religious order. . *Administrative Science Quarterly*, 355-372.
- Berger, C. R. (1982). Bradac, Language and Social Knowledge. *London: Edward Arnold*.
- Borman, W. C. (1993). =Expanding the criterion domain to include elements of contextual performance. In N. Schmitt & W. Borman (Eds.), *Personnel selection in organizations* . *New York: Jossey-Bass*, 71–98).
- Borrego, G. M. (2019). Towards a reduction in architectural knowledge vaporization during agile global software development. . *Information and Software Technology*., doi:10.1016/j.infsof.2019.04.008 .
- C., M. (2002). Ranking workplace competencies: Student and graduate perceptions. . *Asia-Pacific Journal of Cooperative Education*, 3(2). <https://hdl.handle.net/10289/3219>, 8-18.
- Campbell, J. (1990). Modeling the performance prediction problem in industrial and organizational psychology”, in Dunnette, M. and Hough, L. (Eds.), *Handbook of Organizational and Industrial Psychology*, Consulting Psychologists Press, Palo Alto, CA, pp. .
- Campbell, J. P. (1993). A theory of performance. In E. Schmitt, W. C. Borman, & Associates (Eds.), *Personnel selection in organizations*. *San Francisco: Jossey-Bass*., 35–70.
- Campbell, J. P. (1999). The definition and measurement of performance in the new age. In D. R. Ilgen & E. D. Pulakos (Eds.), *The changing nature of performance. Implications for staffing, motivation, and development* . *San Francisco: Jossey-Ba*, 399–429.
- Castela, B., Ferreira, F., Ferreira, J. and Marques, C. (2018), "Assessing the *lecturer innovation capability* of small- and medium-sized enterprises using a non-parametric and integrative approach", *Management Decision*, Vol. 56 No. 6, pp. 1365-1383. <https://doi.org/10.1108/MD-02-2017-0156>
- Chang, C. a. (2015). "The role of organizational culture in the knowledge management process". *Journal of Knowledge Management*, Vol. 19 No. 3, pp. 433-455. <https://doi.org/10.1108/JKM-08-2014-0353>, 433-455.
- Chang, C. a. (2015). "The role of organizational culture in the knowledge management process". *Journal of Knowledge Management*, Vol. 19 No. 3. <https://doi.org/10.1108/JKM-08-2014-0353>, 433-455.
- Chang, W.-J. L.-H.-T. (2017). Relationships among organizational culture, knowledge sharing, and innovation capability: a case of the automobile industry in Taiwan. . *Knowledge Management Research & Practice*, 15(3). doi:10.1057/s41275-016-0042-6, 471–490.
- Che, T. W. (2018). Impacts of knowledge sourcing on employee innovation: the moderating

- effect of information transparency. *Journal of Knowledge Management*.doi:10.1108/jkm-11-2017-0554.
- Cifariello, P. F. (2019). Wiser: A semantic approach for expert finding in academia based on entity linking. *Information Systems*, 82, doi:10.1016/j.is.2018.12.003, 1–16.
- Citra Juniarni, Anwar Sa'dullah, Ahmad Luviadi, Devi Pramitha, & Nikma, N. (2022). Principal's Strategy in Improving Teacher Performance. *Jurnal Prajaiswara*, 3(1), 39–50.
https://doi.org/10.55351/prajaiswara.v3i1.41
- Culot, G., Orzes, G., & Sartor, M. (2019). Integration and scale in the context of Industry 4.0: the evolving shapes of manufacturing value chains. *IEEE Engineering Management Review*, 1–1. doi:10.1109/emr.2019.2900652
- D, N. (2002). The smarter they are the harder they fall. *Career*.
- Darwish, T. K.-S. (2018). Organizational learning of Absorptive Capacity and Innovation: Does Leadership Matter. *European Management Review*. doi:10.1111/emre.12320.
- dkk, E. (2010). Soft skill untuk pendidik. *Baduose Media*.
- Durana, Kral, Stehel, Lazaroiu, & Sroka. (2019). Quality Culture of Manufacturing Enterprises: A Possible Way to Adaptation to Industry 4.0. *Social Sciences*, 8(4), 124. doi:10.3390/socsci8040124
- Elfindri. (2010). Soft skill Untuk Pendidik. *Badouse Media, Jakarta*.
- Emiliasari, E. (2017). Pengaruh Soft skill dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Hotel Pelangi Malang.
- Fan, C. W. (2017). Soft skills, Hard skill s, and The Black/White Wage Gap. *Wiley Online Library*. 55(2) Doi: https://doi.org/10.1111/ecin.12406 , 1032-1052.
- Fathiyah, F., & Bambang Niko Pasla. (2021). Factors Affecting Organizational Citizenship Behavior (OCB) in Jambi Province Government Employees. *Jurnal Prajaiswara*, 2(2), 127–136.
https://doi.org/10.55351/prajaiswara.v2i2.24
- Gale, A. J.-G. (2017). Soft skills versus Hard skill s: Practitioners' Perspectives on Interior Design Interns. *Journal of Interior Design*, 42(4). doi:10.1111/joid.12105, 45–63.
- Ganguly, A. T. (2019). "Evaluating the role of social capital, Soft skills sharing, knowledge quality and reciprocity in determining lecturer innovation capability of an organization". *Journal of Knowledge Management*, Vol. 23 No. 6. https://doi.org/10.1108/JKM-03-2018-0190, 1105-1135.
- Ganguly, A. T. (2019). "Evaluating the role of social capital, Soft skills sharing, knowledge quality and reciprocity in determining teacher innovation capability of an organization". *Journal of Knowledge Management*, Vol. 23 No. 6. https://doi.org/10.1108/JKM-03-2018-0190, 1105-1135.
- Gunasekaran, A., Subramanian, N., & Ngai, E. (2018). Quality Management in the 21st Century Enterprises: Research pathway towards Industry 4.0. *International Journal of Production Economics*. doi:10.1016/j.ijpe.2018.09.005
- Hamada, T. (2019). Determinants of Decision-Makers' Attitudes toward Industry 4.0 Adaptation. *Social Sciences*, 8(5), 140. doi: 10.3390/socsci8050140
- Hamrin, A. w. (2012). Menjadi guru berkarakter : Strategi membangun kompetensi dan karakter guru, Yogyakarta. *Pustaka Pelajar*.
- Haseeb, M., Hussain, H. I., Ślusarczyk, B., & Jermisittiparsert, K. (2019). Industry 4.0: A Solution towards Technology Challenges of Sustainable Business Performance. *Social Sciences*, 8(5), 154. doi:10.3390/socsci8050154
- Honeycutt, J. (2000). Knowledge Management Strategies: Strategi Manajemen Pengetahuan. *akarta : PT. Alex Media Komputindo*.
- Huesig, S. and Endres, H. (2019), "Exploring the digital innovation process: The role of functionality for the adoption of innovation management software by innovation managers", *European Journal of Innovation Management*, Vol. 22 No. 2, pp. 302-314. https://doi.org/10.1108/EJIM-02-2018-0051
- Huber, D. (2006). Kepemimpinan dan manajemen asuhan keperawatan. (3th I Philadelphia. *Elseiver*.
- Hussain, S. T. (2018). Kurt Lewin's change model:

- A critical review of the role of leadership and employee involvement in organizational change. *Journal of Innovation & Knowledge*, 3(3), 123–127.
- Hussain, S. T. (2018). Kurt Lewin's change model: A critical review of the role of leadership and employee involvement in organizational change. *Journal of Innovation & Knowledge*, 3(3), 23–127.
- Imran, M. I. (2018). "Knowledge processes and firm performance: the mediating effect of employee creativity", *Journal of Organizational Change Management*, Vol. 31 No. 3. <https://doi.org/10.1108/JOCM-10-2016-0202>, 512-53.
- Imran, M. I. (2018). "Knowledge processes and firm performance: the mediating effect of employee creativity". *Journal of Organizational Change Management*, Vol. 31 No. 3. <https://doi.org/10.1108/JOCM-10-2016-0202>, 512-531.
- Ismail, K. (2012). *Edukatif Games*. Yogyakarta. *pro-U Media*.
- Jakhar, S. K., Mangla, S. K., Luthra, S., & Kusi-Sarpong, S. (2018). When stakeholder pressure drives the circular economy. *Management Decision*. doi:10.1108/md-09-2018-0990
- Kanfer, R. (1990). Motivation theory and industrial and organizational psychology. In M. D. Dunnette & L. M. Hough (Eds.), *Handbook of industrial and organizational psychology*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press., 75–170.
- Kartono, K. (1991). Menyiapkan dan Memandu Karier. *Jakarta: CV. Rajawali*.
- Kasim, A. E. (2018). Impact of market orientation, organizational learning and market conditions on small and medium-size hospitality enterprises. *Journal of Hospitality Marketing & Management*, 27:7,855-875, DOI:10.1080/19.1080/19368623.2018.1438955.
- Kasim, A. E. (2018). Impact of market orientation, organizational learning and market conditions on small and medium-size hospitality enterprises. *Journal of Hospitality Marketing & Management*, 27:7,855-875, DOI: 10.1080/19368623.2018.1438955.
- Kenayathulla, H. A. (2019). "Gaps between competence and importance of employability skills: evidence from Malaysia", *Higher Education Evaluation and Development*. Vol. 13 No. 2, pp. <https://doi.org/10.1108/HEED-08-2019-0039>, 97-112.
- Kim, N. a. (2018). Social capital, knowledge sharing and innovation of small- and medium-sized enterprises in a tourism cluster. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, Vol. 30 No. 6. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-07-2016-0392>, 2417-2437.
- Kim, N. a. (2018). Social capital, knowledge sharing and innovation of small- and medium-sized enterprises in a tourism cluster. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, . Vol. 30 No. 6, <https://doi.org/10.1108/IJCHM-07-2016-0392>, 2417-2437.
- Klaeijssen, A., Vermeulen, M., & Martens, R. (2017). Lecturers' Innovative Behaviour: The Importance of Basic Psychological Need Satisfaction, Intrinsic Motivation, and Occupational Self-Efficacy. *Scandinavian Journal of Educational Research*, 62(5), 769–782. doi:10.1080/00313831.2017.1306803
- Laker, D. R. (2011). The differences between hard and Soft skills and their relative impact on training transfer. *Human Resource Development Quarterly*, 22(1). doi:10.1002/hrdq.20063, 111–122.
- Latipah, N., Nova Asvio, & Muhammad Imaduddin. (2022). Competence of Prospective Science Teachers in Reflecting on Science Teaching and Learning Activities. *Jurnal Prajaiswara*, 3(1), 28–38. <https://doi.org/10.55351/prajaiswara.v3i1.40>
- Lecat, A. B. (2018). On the Relation Between Lecturers' (In)formal Learning and Innovative Working Behavior: the Mediating Role of Employability. *Vocations and Learning* 11, doi:10.1007/s12186-018-9199-x, 529–554.
- Lecat, A. B. (2018). On the Relation Between Teachers' (In)formal Learning and Innovative Working Behavior: the Mediating Role of Employability. *Vocations and Learning* 11.

- doi:10.1007/s12186-018-9199-x, 529–554.
- Lee, J.-C. S.-C.-Y. (2016). Examining the impacts of organizational culture and top management support of knowledge sharing on the success of software process improvement. . *Computers in Human Behavior*, 54. doi:10.1016/j.chb.2015.08.030, 462–47.
- Lee, J.-C. S.-C.-Y. (2016)). Examining the impacts of organizational culture and top management support of knowledge sharing on the success of software process improvement. . *Computers in Human Behavior*, 54, 462–474. doi:10.1016/j.chb.201.
- Li, S. W. (2019)). Intellectual Capital, Knowledge Sharing, and Innovation Performance: Evidence from the Chinese Construction Industry. *Sustainability*, 11(9), 2713. doi:10.3390/su11092713.
- Lin, H. L. (2017). A Study of The Influence of Organizational learning on Employees' Innovative Behavior and Work Engagement by A Cross-Level Examination. . *Eurasia Journal of Mathematics, Science and Technology Education*, 13(7), 3463-3478. <https://doi.org/10.12973/eurasia.2017.00738a>.
- Lin, H. L. (2017). A Study of The Influence of Organizational learning on Employees' Innovative Behavior and Work Engagement by A Cross-Level Examination. . *Eurasia Journal of Mathematics, Science and Technology Education*, 13(7). <https://doi.org/10.12973/eurasia.2017.00738a>, 3463-3478.
- Lombardi, R. ((2019). Knowledge transfer and organizational performance and business process: past, present and future researches. . *Business Process Management Journal*, 25(1. doi:10.1108/bpmj-02-2019-368, 2–9.
- Lund, H. B., & Karlsen, A. (2019). The importance of vocational education institutions in manufacturing regions: adding content to a broad definition of regional innovation systems. *Industry and Innovation*, 1–20. doi:10.1080/13662716.2019.1616534
- Malik, A. (2019). Creating competitive advantage through source basic capital strategic humanity in the industrial age 4.0. *International Research Journal of Advanced Engineering and Science* 4(1): 209-215. www.irjaes.com/pdf/V4N1Y18-IRJAES/IRJAES-V4N1P195Y19.pdf
- Marpaung, H. (2013.). .Pengaruh Soft skill dan Hard skill Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Koperasi CU Pardomuan Kecamatan Pakkat. *Skripsi. Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Medan. digilib. Unimed.ac.id/13304/ 02 Januari 2018*.
- Masood, M. &. (2017). Transformational leadership and innovative work behavior among nursing staff. . *Nursing Inquiry*, 24(4). <https://doi.org/10.1111/nin.12188> .
- Motowidlo, S. J. (1997). A theory of individual differences in task and contextual performance. . *Human Performance*, 71–83.
- Motowidlo, S. J. (1999). Performance assessment in unique jobs. In D. R. Ilgen & E. D. Pulakos (Eds.), *The changing nature of job performance: Implications for staffing, motivation, and development*. *San Francisco, CA: Jossey-B*, 56–86.
- Muhammad, A. A. (2019). Factor Analysis of the Companies Demands to the Polytechnic Graduates in Indonesia. . *Advanced Science Letters, Volume 25, Number 1, January 2019*, pp. (5) DOI: <https://doi.org/10.1166/asl.20>, 117-121.
- Muqowim. (2012). *Pengembangan Soft skills Guru*. Yogyakarta: Pedagogia.
- Muscio, A., & Ciffolilli, A. (2019). *What drives the capacity to integrate Industry 4.0 technologies? Evidence from European R&D projects. Economics of Innovation and New Technology*, 1–15. doi:10.1080/10438599.2019.1597413
- Muthuveloo, R. S. (2017). The impact of Soft skills management on organizational performance: Evidence from Malaysia. . *Asia Pacific Management Review*, 22(4). doi:10.1016/j.apmr.2017.07.010, 192–201.
- Muthuveloo, R. S. (2017). The impact of Soft skills management on organizational performance: Evidence from Malaysia. *Asia Pacific Management Review*, 22(4), doi:10.1016/j.apmr.2017.07.010., 192–201.
- Muzio E, F. D. (2009). Soft skill quantification (SSQ): Human.
- Naqshbandi, M. T. (2019). Managing open innovation: The roles of empowering leadership and employee involvement

- climate, *Management Decision*, Vol. 57 No. 3, <https://doi.org/10.1108/MD-07-2017-0660> . 703-72.
- Naqshbandi, M. T. (2019). Managing open innovation: The roles of empowering leadership and employee involvement climate. *Management Decision*, Vol. 57 No. 3, <https://doi.org/10.1108/MD-07-2017-0660>, 703-723.
- Nonaka, I. a. (1981). Corporate strategy and organizational learning, *Diamond Harvard Business Review*, July-August . in *Japanese*, 89-102.
- Nonaka, I. a. (1985,). Japanese management: What about the Hard skill s. *Academy of Management Review*, 181-191.
- Nugroho, M. (2018). "The effects of collaborative cultures and knowledge sharing on organizational learning". *Journal of Organizational Change Management*, Vol. 31 No. 5. <https://doi.org/10.1108/JOCM-10-2017-0385>, 1138-1152.
- Nugroho, M. (2018). "The effects of collaborative cultures and knowledge sharing on organizational learning",. *Journal of Organizational Change Management*, Vol. 31 No. 5. <https://doi.org/10.1108/JOCM-10-2017-0385>, 1138-1152.
- PASLA, B. N. (2009). *Pengaruh inteligensi emosional terhadap organizational citizenship behavior dengan kohesivitas sebagai pemediasi* (Doctoral dissertation, Universitas Gadjah Mada).
- P., K. (2007). *The Hard Truth About Soft skills*. . New York; *Harper Collins Publisher*.
- Pérez-Luño, A. A.-C. (2018). The role of Soft skills in connecting knowledge exchange and combination with innovation. . *Technology Analysis & Strategic Management*. doi:10.1080/09537325.2018.1492712, 1–13.
- Pérez-Luño, A. A.-C. (2018). The role of Soft skills in connecting knowledge exchange and combination with innovation. . *Technology Analysis & Strategic Management*. doi:10.1080/09537325.2018.1492712, 1–13.
- Prameswari, M. A. (2020). The Impacts of Leadership and Organizational Culture on Performance in Indonesian Public Health: The Mediating Effects of Innovative work behavior. *International journal of control and automation*, 13 (02). Retrieved from <http://serc.org/journal/index.php/IJCA/article/view/7630>, 216-227.
- Purwanto, A. P. (2020). The Effect of Implementation Integrated Management System ISO 9001, ISO 14001, ISO 22000 and ISO 45001 on Indonesian Food Industries Performance. . *TEST Engineering & Management*. 82. <http://www.testmagzine.biz/index.php/testmagzine/article/view/3078>, 14054-14069.
- Rahadi, D. (2010). *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia*. *Tunggal Mandiri Publishing, Malang*.
- Rivai, V. (2005). *Performance appraisal : sistem yang tepat untuk menilai kinerja karyawan dan meningkatkan daya saing perusahaan*. Jakarta: *PT Raja Grafindo Persada*.
- Robbins. S. P.& Coulter, M. (2010). *MANAGEMENT*. Tenth Edition. . Jakarta: *Erlangga*.
- Roe, R. A. (1999). Work performance: A multiple regulation perspective. In C. L. Cooper & I. T. Robertson (Eds.), *International review of industrial and organizational psychology* . Chichester: *Wiley.*, 231–335.
- Rosidah, S. d. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. *Graha Ilmu, Yogyakarta*.
- Rumanti, A. A. (2018). A systematic literature review on knowledge sharing for innovation: Empirical study approach. . *5th International Conference on Industrial Engineering and Applications (ICIEA)*. doi:10.1109/iea.2018.8387153.
- Rumanti, A. A. (2018). Rumanti, A. A., Samadhi, T. M. A. A., Wiratmadja, I. I., & Sunaryo, I. (2018). A systematic literature review on knowledge sharing for innovation: Empirical study approach. . *5th International Conference on Industrial Engineering and Applications (ICIEA)*. doi:10.1109/iea.2018.8387153.
- Ruiz-Torres, A., Cardoza, G., Kuula, M., Oliver, Y. and Rosa-Polanco, H. (2018), "Logistic services in the Caribbean region: An analysis of collaboration, innovation capabilities and process improvement", *AcademiaRevistaLatinoamericana de Administración*, Vol. 31 No. 3, pp. 534-552. <https://doi.org/10.1108/ARLA-03-2017-0078>
- Samsir, S. (2018). The effect of leadership

- orientation on innovation and its relationship with competitive advantages of small and medium enterprises in Indonesia. *International Journal of Law and Management*, Vol. 60 No. 2, <https://doi.org/1,530-542>.
- Samsir, S. (2018). The effect of leadership orientation on innovation and its relationship with competitive advantages of small and medium enterprises in Indonesia., *International Journal of Law and Management*, Vol. 60 No. 2. <https://doi.org/10.1108/IJLMA-01-2017-0005,530-542>.
- Samsir, S. (2018). The effect of leadership orientation on innovation and its relationship with competitive advantages of small and medium enterprises in Indonesia. *International Journal of Law and Management*, Vol. 60 No. 2, <https://doi.org/10.1108/IJLMA-01-2017-0005,530-542>.
- Santoso, P. A. (2020). Working While Studying at University in the Self-Management Perspective: An Ethnographic Study on J.
- Santoro, G., Vrontis, D., Thrassou, A., &Dezi, L. (2017). *The Internet of Things: Building a knowledge management system for open innovation and knowledge management capacity. Technological Forecasting and Social Change*. doi:10.1016/j.techfore.2017.02.034
- Schuckert, M. K. (2018). "Motivate to innovate: How authentic and transformational leaders influence employees' psychological capital and serviceinnovation behavior". *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, vOL. 30 No. 2. <https://doi.org/10.1108/IJCHM-05-2016-0282,776-796>.
- Schuckert, M. K. (2018). "Motivate to innovate: How authentic and transformational leaders influence employees' psychological capital and service innovation behavior". *International Journal of Contemporary Hospitality Managemen*.
- Simon, H. A. (1969). Sciences of the artificial. . Cambridge, MA: M.I.T. Press.
- Slameto. (2010). Belajar dan Faktor-faktor yang Mempengaruhinya. *Rineka Cipta*.
- Sopa, A. A. (2020a). Hard skill s versus Soft skills: Which are more important for indonesian employees innovation capability. . *International Journal of control and automation*, 13 (2), <http://serc.org/journals/index.php/IJCA/article/view/7626,156-175>.
- Sousa, M. J. (2019). Strategic Knowledge Management in the Digital Age. *Journal of Business Research. urnal of Business Research*, 94, 223–226. doi:10.1016/j.jbusres.2018.10.016 .
- Stachová, K., Papula, J., Stacho, Z., &Kohnová, L. (2019). *External Partnerships in Employee Education and Development as the Key to Facing Industry 4.0 Challenges. Sustainability*, 11(2), 345. doi:10.3390/su11020345
- Starbuck, W. H. (1983). Organizations as action generators. . *American Sociological Review*, , 91-102.
- Sukardi, D. K. (1993). Bimbingan Karir di Sekolah-sekolah. *Jakarta: Ghalia Indonesia* .
- Sukardi, D. K. (1993). Bimbingan Karir di Sekolah-sekolah. . *Jakarta: Ghalia Indonesia*.
- Sulistiyarini, E. P. (2012). Pengaruh Motivasi Memasuki Dunia Kerja Dan Pengalaman Praktik Kerja Industri Terhadap Kesiapan Kerja Peserta Didik Kelas XII Program Keahlian Akuntansi SMK Negeri 1 Tempel Tahun Pelajaran 2011/2012. . *Skripsi. UNY*.
- Susanto, T. (2012). Soft skill Sukses di Dunia Kerja. . *PT Suka Buku, Jakarta*.
- Sutoro, S., & Bambang Niko Pasla. (2020). Importance of Organizational Culture and Leadership on Employee Performance: Why Organizational Culture is Important? . *Jurnal Prajaiswara*, 1(1), 29–48. <https://doi.org/10.55351/prajaiswara.v1i1.3>
- Syafrina, N. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Suka Fajar Pekanbaru. *Skripsi. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi, Riau.12 Maret 2018* .
- Torres, O. J. (2016). Knowledge Sharing and the Lecturer innovation capabillit of chinese firms : The role of guanxi. *International conference on industrial engineering, management science and application (ICIMSA)* doi:10.1109/icimsa.2016.7504015.
- Torres, O. J. (2016). Knowledge Sharing and the Teacher innovation capability of Chinese Firms: The Role of Guanxi. 2016

- International Conference on Industrial Engineering, . *Management Science and Application (ICIMSA)*.
doi:10.1109/icimsa.2016.7504015.
- Tsotsotso, K. M. (2017). "Determinants of skills demand in a state- intervening labour market: The case of South African transport sector", Higher Education, Skills.
- Utama, M. W. (2009). Evaluasi Pengembangan Soft skills Mahasiswa.
- Villaluz, V. a. (2019). "Ownership and leadership in building an innovation culture", *Leadership & Organization Development Journal*, Vol. 40 No. 2. <https://doi.org/10.1108/LODJ-05-2018-0184>. 138-150.
- Wahyuni. (2016). Pengaruh Hard skill dan Soft skill Terhadap Kinerja Pegawai Pada (Dinas Pendidikan Sulawesi Selatan). Skripsi. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Islam Alauddin. *Makassar. repository.uin-alauddin.ac.id/2006/1/SKRIPSI%20WAHYUNI.pdf*. 12 Maret 2018.
- Wang, C. C. (2019). "The double-edged effect of knowledge search on innovation generationeuropean journal of innovation management . Vol. ahead-ofprint No. ahead-of-print.
<https://doi.org/10.1108/EJIM-04-2018-0072>.
- Wang, C. C. (2019). "The double-edged effect of knowledge search on innovation generations". *European Journal of Innovation Management*, Vol. aheadof-print No.ahead-of-print.
<https://doi.org/10.1108/EJIM-04-2018-0072>.
- Widoyoko, E. (2009). Evaluasi Program Pembelajaran Panduan Praktis bagi Pendidik dan Calon Pendidik (Yogyakarta: Pustaka.
- Wójcik, M. J.-B. (2019). Between words: A generational discussion about farming knowledge sources. . *Journal of Rural Studies*, 67.
doi:10.1016/j.jrurstud.2019.02.024, 130–141.
- Yang, Z. N. (2018). Knowledge sharing serves as a mediator between collaborative culture and lecturer innovation capabilit: an empirical research. *Journal of bussiness & industrial Marketing* Vol.33 No7,
<https://doi.org/10.1108/JBIM-102017-02455>, 958-969.
- Yang, Z. N. (2018). Knowledge sharing serves as a mediator between collaborative culture and teacher innovation capability: an empirical research. *Journal of Business & Industrial Marketing*, Vol. 33 No. 7.
<https://doi.org/10.1108/JBIM-10-2017-0245>, 958- 969.
- Zambon, I., Cecchini, M., Egidi, G., Saporito, M. G., &Colantoni, A. (2019). Revolution 4.0: Industry vs. Agriculture in a Future Development for SMEs. *Processes*, 7(1), 36.doi:10.3390/pr7010036
- Zhu, Q. K. (2018). Supply chain integration: value creation through managing inter-organizational learning. *International Journal of Operations & Production Management*. 38(1):
<https://doi.org/10.1108/IJOPM-06-2015-0372>, 211-229.
- Zhu, Q. K. (2018). Supply chain integration: value creation through managing inter-organizational learning. *International journal pf operations & production management*. 38 (1)
<https://doi.org/10.1108/IJOPM-06-2015-0372>, 211-229.
- Zouaghi, F., Sánchez, M., & Martínez, M. G. (2018). Did the global financial crisis impact firms' innovation performance? The role of internal and external knowledge capabilities in high and low tech industries. *Technological Forecasting and Social Change*. 132: 92–104.
doi:10.1016/j.techfore.2018.01.011