



template - Mohammad Aldi Dwi Setya 20260530091440_J3YmoAUoX33T1NRY
ID : e71536aa8f752d24392919801f6f778236827471



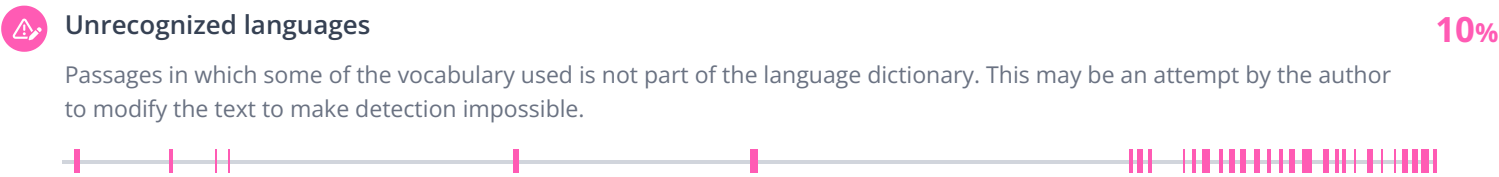
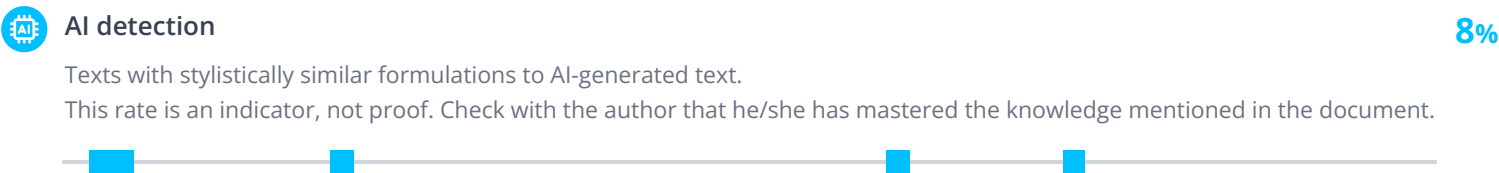
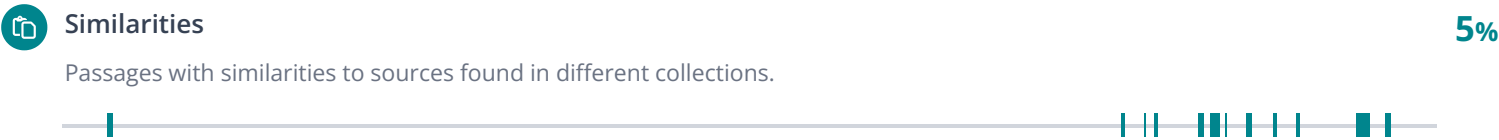
File name : template - Mohammad Aldi Dwi Setya 20260530091440_J3YmoAUoX33T1NRY.txt Original file size : 1.62 MB Number of words : 3,898 Number of characters : 31109	Submitter : jurnal umside Submission date : June 3, 2026 Upload type : interface analysis end date : June 3, 2026
--	--

Summary (section 1/3)

Location of suspect texts in the document :



Included in the suspicious text score :



Not included in the percentage of suspicious texts :



Similarities

5%

Passages with similarities to sources found in different collections.



Main source detected

No.	Description	Similarities	Locations
1	 ANALISIS DIMENSI KOMPETENSI KEPALA DESA DALAM MEMBANGUN DESA doi.org/10.37476/massaro.v7i2.5314	<1%	
5	 Document from another user #8a4c69 Comes from another group	<1%	

Source with incidental similarities

No.	Description	Similarities	Locations
2	 (PDF) Toward an Improved Understanding of Work Motivation Profiles www.academia.edu/100726545/Toward_an_Improved_Understanding_of_Work_Mo...	<1%	
3	 PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA... dx.doi.org/10.35794/jmbi.v8i1.32315	<1%	
4	 ieomsociety.org ieomsociety.org/brazil2020/papers/840.pdf	<1%	
6	 ejournal.uksw.edu ejournal.uksw.edu/jeb/article/view/5466	<1%	
7	 Subhan Djaya - Google Scholar scholar.google.com/citations?user=Xoc4QKIAAAAJ&hl=en	<1%	
8	 [PDF] The Impact of Training and Development on Workers Productivity ... www.semanticscholar.org/paper/The-Impact-of-Training-and-Development-on-Wor...	<1%	
9	 SINTA - Science and Technology Index sinta.kemdiktisaintek.go.id/authors/profile/6807500/?view=googlescholar	<1%	
10	 jurnal.sitasi.id jurnal.sitasi.id/ekoman/article/download/207/181/1040	<1%	
11	 Pengaruh Talent Management, Soft Competency Terhadap Kinerja... doi.org/10.56799/ekoma.v4i1.5753	<1%	
12	 www.atlantis-press.com www.atlantis-press.com/article/126014213.pdf	<1%	

No.	Description	Similarities	Locations
13	 media.neliti.com media.neliti.com/media/publications/409887-analisis-tingkat-kepuasan-kerja-karya... 	<1%	

Jurnal Impresi Indonesia (JII)

p-ISSN: 2828-1284 e-ISSN: 2810-062x

Vol. XX. No. XX. 2026

Pengaruh Pelatihan Soft-Competency Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pt. Taspen (Persero) Kantor Cabang Jember

Mohammad Aldi Dwi Setya, Ghozali Rusyid Affandi*

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Email: mohammad.aldi@taspen.co.id, ghozali@umsida.ac.id*

Keywords Abstract

soft skills training; work motivation; quasi-experiment This study aims to determine the effect of soft-competency training on employee work motivation at PT Taspen (Persero) Jember Branch Office. The study employs a quantitative approach using a quasi-experimental research design and a one-group pretest-posttest design. The study population consisted of 15 employees, and the entire population was selected as the sample using a saturation sampling technique. Data collection was conducted using a job motivation instrument developed by Martin A. Tremblay et al. (2009), which covers the aspects of intrinsic motivation, integrated regulation, identified regulation, introjected regulation, external regulation, and amotivation. The research instrument consists of 18 items that have undergone a backward translation process with "Yes" and "No" response options. Data analysis was performed using descriptive analysis and a paired-sample t-test. The results of the study indicate that there is a significant effect of soft-competency training on employee work motivation, with a significance value of 0.000 (<0.05). The average work motivation score also increased from 20.47 on the pre-test to 32.00 on the post-test. This study indicates that soft-competency training can enhance employee work motivation by developing interpersonal, communication, and self-management skills within the public service work environment.

Kata Kunci: pelatihan soft-competency; motivasi kerja; kuasi eksperimen Abstrak Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan soft-competency terhadap motivasi kerja karyawan pada PT Taspen (Persero) Kantor Cabang Jember. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian kuasi eksperimen dan desain one-group pretest-posttest design. Populasi penelitian berjumlah 15 karyawan dan seluruh populasi dijadikan sampel menggunakan teknik sampling jenuh. Pengumpulan data dilakukan menggunakan instrumen motivasi kerja yang dikembangkan oleh Martin A. Tremblay dkk. (2009) yang mencakup aspek intrinsic motivation, integrated regulation, identified regulation, introjected regulation, external regulation, dan amotivation. Instrumen penelitian terdiri atas 18 butir pernyataan yang telah melalui proses backward translation dengan pilihan jawaban "Ya" dan "Tidak". Analisis data dilakukan menggunakan analisis deskriptif dan uji paired sample t-test. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan pelatihan soft-competency terhadap motivasi kerja karyawan dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 ($<0,05$). Nilai rata-rata motivasi kerja juga mengalami peningkatan dari 20,47 pada pre-test menjadi 32,00 pada post-test. Penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan soft-competency dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan melalui pengembangan kemampuan interpersonal, komunikasi, dan pengelolaan diri dalam lingkungan kerja pelayanan publik.

PENDAHULUAN

Motivasi kerja menjadi salah satu hal yang perlu diperhatikan organisasi karena berpengaruh pada semangat kerja, produktivitas, disiplin, tanggung jawab, serta kualitas pelayanan karyawan [1]. Kondisi motivasi kerja yang rendah dapat ditunjukkan melalui kejenuhan kerja, rendahnya antusiasme, menurunnya keterlibatan kerja, dan lemahnya dorongan individu dalam menyelesaikan tugas pekerjaan [2]. Konsep motivasi kerja menurut Martin A. Tremblay mencakup aspek intrinsic motivation, integrated regulation, identified regulation, introjected regulation, external regulation, dan amotivation [3]. Fenomena rendahnya motivasi kerja masih ditemukan pada sektor pelayanan dan perusahaan publik di Indonesia. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa sebanyak 30% karyawan memiliki kepuasan sangat rendah akibat adanya motivasi kerja yang rendah dalam menyelesaikan tanggung jawab pekerjaan [4]. Laporan World Competitiveness Report menempatkan Indonesia pada peringkat ke-31 dari 38

negara dalam kualitas pelayanan publik, sedangkan data Ombudsman RI menunjukkan bahwa pelayanan publik Indonesia masih termasuk salah satu yang terburuk di ASEAN [5].

Rendahnya motivasi kerja dapat berdampak negatif bagi individu maupun organisasi karena berpengaruh pada pencapaian target kerja dan kualitas pelayanan perusahaan [6]. Kondisi motivasi kerja yang rendah sering ditandai dengan menurunnya produktivitas, rendahnya disiplin kerja, kurang optimalnya pelayanan, serta lemahnya inisiatif karyawan dalam melaksanakan pekerjaan [7]. Penelitian menunjukkan bahwa rata-rata kinerja karyawan pada salah satu perusahaan BUMN di Jawa Barat hanya mencapai 77,4%, sedangkan aspek inisiatif memperoleh nilai terendah sebesar 70%. Penelitian tersebut juga menunjukkan bahwa kebutuhan akan kekuasaan sebagai indikator motivasi kerja hanya mencapai 70% dari target perusahaan sebesar 90%, sehingga organisasi dinilai belum optimal dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan [8]. Penelitian lain juga menunjukkan adanya penurunan rata-rata penilaian prestasi kerja pegawai Kementerian Perdagangan dari 92,75% pada tahun 2018 menjadi 90,38% pada tahun 2019, disertai akumulasi keterlambatan pegawai mencapai 1.879 jam dalam setahun [9]. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa organisasi memerlukan intervensi yang mampu meningkatkan motivasi kerja karyawan melalui pengembangan kompetensi dan pelatihan kerja yang berkelanjutan.

Pengembangan kompetensi menjadi salah satu upaya yang dapat dilakukan organisasi untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan dalam lingkungan kerja pelayanan publik maupun perusahaan. Menurut Tarigan, kompetensi merupakan kemampuan individu terkait seperangkat perilaku berdasarkan motif tertentu dalam melaksanakan pekerjaan. Konsep soft-competency merujuk pada karakteristik personal individu yang mencakup perilaku, keterampilan sosial, performa kerja, dan profesionalisme dalam lingkungan organisasi [10]. Individu yang memiliki soft-competency yang baik cenderung memiliki kemampuan adaptasi, komunikasi, kerja sama, dan pengelolaan diri yang lebih optimal dalam pekerjaan [11]. Pelatihan soft-competency menjadi penting karena dapat meningkatkan rasa percaya diri, keterlibatan kerja, kemampuan interpersonal, dan dorongan intrinsik karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan [12]. Kondisi tersebut menunjukkan pelatihan soft-competency memiliki keterkaitan dengan peningkatan motivasi kerja karena mampu membantu karyawan mengembangkan kemampuan personal dan sosial secara lebih efektif dalam lingkungan organisasi [13].

PT Taspen (Persero) merupakan perusahaan BUMN yang bergerak pada bidang pelayanan publik sehingga kualitas pelayanan karyawan menjadi aspek penting dalam mendukung kepuasan masyarakat [14]. Motivasi kerja karyawan pada perusahaan pelayanan publik memiliki peran penting karena berkaitan dengan kualitas pelayanan, kedisiplinan, tanggung jawab, serta kemampuan karyawan dalam melayani masyarakat secara optimal [15].

Perusahaan juga melaksanakan pelatihan soft-competency sebagai salah satu bentuk pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan kualitas kerja dan kemampuan interpersonal karyawan [16]. Penelitian sebelumnya mayoritas berpusat mengkaji pengaruh pelatihan terhadap kinerja, produktivitas, dan kepuasan kerja karyawan dalam organisasi. Penelitian mengenai pengaruh pelatihan soft-competency terhadap motivasi kerja pada konteks perusahaan BUMN pelayanan public menggunakan desain eksperimen masih belum banyak dilakukan. Kondisi tersebut menunjukkan adanya urgensi penelitian untuk mengkaji pengaruh pelatihan soft-competency terhadap motivasi kerja karyawan pada PT Taspen (Persero) Kantor Cabang Jember.

Dengan mempertimbangkan fenomena variasi rendahnya motivasi kerja pada sektor pelayanan publik menunjukkan bahwa organisasi memerlukan strategi pengembangan sumber daya manusia yang mampu meningkatkan semangat dan dorongan kerja karyawan secara optimal [7]. Pelatihan soft-competency dapat menjadi salah satu upaya untuk meningkatkan motivasi kerja karena membantu karyawan mengembangkan kemampuan interpersonal, pengelolaan diri, komunikasi, dan profesionalisme kerja [17]. Keterampilan ini dapat mendorong rasa percaya diri, keterlibatan kerja, serta dorongan intrinsik karyawan dalam melaksanakan pekerjaan pada lingkungan organisasi pelayanan publik. Berdasarkan kondisi ini, penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh pelatihan soft-competency terhadap motivasi kerja karyawan pada PT Taspen (Persero) Kantor Cabang Jember dengan judul "Pengaruh Pelatihan Soft-Competency terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT Taspen (Persero) Kantor Cabang Jember."

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian kuasi eksperimen. Desain penelitian yang diterapkan ialah one-group pretest-posttest design yang dikemukakan oleh Cook sebagai desain penelitian yang melibatkan satu kelompok subjek dengan pengukuran sebelum (pre-test) dan sesudah (post-test) perlakuan diberikan [18]. Penelitian dilaksanakan pada karyawan PT Taspen (Persero) Kantor Cabang Jember yang mengikuti pelatihan soft-competency. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 15 karyawan, sedangkan sampel penelitian juga berjumlah 15 karyawan yang seluruhnya dijadikan responden penelitian. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh karena jumlah populasi relatif kecil sehingga seluruh anggota populasi digunakan sebagai sampel penelitian [19]. Variabel independen dalam penelitian ini ialah pelatihan soft-competency, sedangkan variabel dependensi berupa motivasi kerja. Desain penelitian penelitian ini dituliskan sebagai berikut [20].

O1 X O2

Keterangan:



O1: pre-test

X: perlakuan berupa pelatihan soft-competency

O2: post-test

Pengumpulan data penelitian dilakukan menggunakan instrumen motivasi kerja yang dikembangkan oleh Tremblay sebanyak 18 butir pertanyaan yang mengukur beberapa aspek motivasi kerja meliputi intrinsic motivation, integrated regulation, identified regulation, introjected regulation, external regulation, dan amotivation [3]. Instrumen tersebut telah melalui proses backward translation untuk menyesuaikan bahasa dengan konteks penelitian serta mengalami penyesuaian skala jawaban menjadi dua alternatif respons, yaitu "Ya" dan "Tidak." Peneliti memberi instrumen dalam bentuk pre-test sebelum pelaksanaan pelatihan soft-competency untuk mengetahui tingkat awal motivasi kerja karyawan. Setelah responden mengikuti pelatihan soft-competency, peneliti kembali memberikan instrumen yang sama dalam bentuk post-test untuk mengukur perubahan motivasi kerja setelah perlakuan diberikan. Data penelitian dianalisis menggunakan analisis deskriptif untuk menggambarkan karakteristik responden dan kondisi variabel penelitian secara umum, lalu dilanjutkan uji paired sample t-test untuk mengetahui perbedaan tingkat motivasi kerja sebelum dan sesudah mengikuti pelatihan soft-competency pada karyawan PT Taspen (Persero) Kantor Cabang Jember [21].

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil pengumpulan data penelitian, peneliti memperoleh karakteristik responden yang meliputi usia, masa kerja, dan riwayat pelatihan untuk mendukung gambaran umum subjek penelitian secara menyeluruh.

Tabel 1. Data Demografis Responden Penelitian

Variabel Kategori Frekuensi Persentase

Usia 21-29 Tahun 6 33%

29-40 Tahun 9 60%

> 40 Tahun 1 7%

Masa Kerja Lebih dari 1 tahun 15 100%

Riwayat Pelatihan Pernah 0 0

Belum Pernah 15 100%

Total 15 100%

Berdasarkan data yang ditunjukkan dalam Tabel 1, mayoritas responden penelitian berada pada rentang usia 29-40 tahun sebanyak 9 orang (60%), sedangkan responden usia 21-29 tahun berjumlah 5 orang (33%) dan usia di atas 40 tahun berjumlah 1 orang (7%). Data tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden berada pada kategori usia produktif kerja. Seluruh responden memiliki masa kerja lebih dari satu tahun dengan jumlah 15 orang (100%), sehingga responden dinilai telah memahami kondisi dan budaya kerja perusahaan. Selain itu, seluruh responden juga belum pernah mengikuti pelatihan soft-competency sebelumnya, sehingga pelatihan yang diberikan dalam penelitian ini menjadi pengalaman baru bagi seluruh karyawan.

Setelah dilakukan penyajian karakteristik responden penelitian, peneliti selanjutnya melakukan analisis data untuk mengetahui perbedaan tingkat motivasi kerja karyawan baik sebelum dan sesudah mengikuti pelatihan soft-competency. Analisis data tersebut dilakukan menggunakan uji paired sample t-test dengan bantuan perangkat lunak SPSS guna mengetahui pengaruh pelatihan terhadap motivasi kerja karyawan secara statistik.

Tabel 2. Paired Samples Statistics

Mean N

Pair 1 PRE 20.47 15

POST 32.00 15

Berdasarkan data yang ditunjukkan dalam Tabel 2, hasil paired samples statistics menunjukkan adanya perbedaan rata-rata skor motivasi kerja karyawan sebelum dan sesudah mengikuti pelatihan soft-competency. Nilai rata-rata (mean) motivasi kerja sebelum pelatihan (pre-test) sebesar 20,47 dengan jumlah responden sebanyak 15 karyawan. Setelah mengikuti pelatihan soft-competency, nilai rata-rata motivasi kerja karyawan pada tahap post-test meningkat menjadi 32,00. Peningkatan nilai rata-rata (mean) tersebut menunjukkan adanya perubahan motivasi kerja karyawan ke arah yang lebih positif setelah pelaksanaan pelatihan soft-competency. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa pelatihan yang diberikan berpotensi meningkatkan motivasi kerja karyawan dalam lingkungan perusahaan.

Tabel 3. Hasil Uji Hipotesis Uji T

Mean Sig. (2-tailed)

Pair 1 PRE-POST -11.533 0.000

Berdasarkan data yang ditunjukkan dalam Tabel 3, hasil uji paired sample t-test menunjukkan nilai rata-rata selisih (mean difference) antara pre-test dan post-test sebesar -11,533. Nilai tersebut menunjukkan adanya peningkatan skor motivasi kerja karyawan setelah mengikuti pelatihan soft-competency. Hasil pengujian juga menunjukkan nilai signifikansi (Sig. 2-tailed) sebesar 0,000 atau lebih kecil dari 0,05. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan antara motivasi kerja karyawan sebelum dan sesudah mengikuti pelatihan soft-competency. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa pelatihan soft-competency memberi pengaruh signifikan terhadap peningkatan motivasi kerja karyawan pada PT Taspen (Persero) Kantor Cabang Jember.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan soft-competency memberikan pengaruh signifikan pada peningkatan motivasi kerja karyawan pada PT Taspen (Persero) Kantor Cabang Jember. Hasil uji paired sample t-test menunjukkan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga hipotesis dalam penelitian ini dinyatakan diterima. Temuan penelitian ini juga mengindikasikan bahwa pelatihan soft-competency mampu memberikan perubahan positif terhadap dorongan kerja, keterlibatan kerja, dan semangat kerja karyawan dalam melaksanakan tugas organisasi. Pelatihan yang diberikan melalui peningkatan soft-competency juga dapat membantu karyawan memahami cara berkomunikasi, bekerja sama, mengelola diri, dan beradaptasi dalam lingkungan kerja secara lebih efektif. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa pengembangan kemampuan nonteknis melalui pelatihan dapat menjadi salah satu strategi organisasi dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan pada perusahaan pelayanan publik.

Temuan penelitian ini sejalan dengan konsep motivasi kerja yang dikemukakan oleh Tremblay yang menjelaskan bahwa motivasi kerja mencakup aspek intrinsic motivation, integrated regulation, identified regulation, introjected regulation, external regulation, dan amotivation [3]. Peningkatan motivasi kerja dalam penelitian ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki dorongan intrinsik lebih tinggi dalam bekerja, keterikatan lebih baik terhadap nilai pekerjaan, serta kesadaran lebih kuat terhadap tanggung jawab kerja setelah adanya pelatihan soft-competency. Kondisi ini juga menunjukkan adanya penurunan amotivation karena karyawan menjadi lebih terarah dan memiliki keterlibatan kerja yang lebih baik dalam organisasi. Temuan penelitian ini konsisten dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa soft competency berpengaruh terhadap motivasi kerja dan kinerja auditor pada PT KB Finansia Multi Finance [22]. Penelitian sebelumnya juga menunjukkan bahwa kompetensi dan pelatihan memiliki hubungan positif dengan peningkatan motivasi dan performa kerja karyawan [23][24][25]. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa pengembangan kompetensi personal dan sosial mampu meningkatkan rasa percaya diri, kemampuan adaptasi, serta dorongan internal karyawan dalam melaksanakan pekerjaan secara optimal. Temuan lain dalam penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat peningkatan rata-rata motivasi kerja karyawan setelah diberikan perlakuan berupa pelatihan soft-competency. Peningkatan nilai rata-rata pada seluruh responden penelitian tersebut menunjukkan bahwa pelatihan soft-competency mampu memberikan perubahan positif terhadap kondisi psikologis dan perilaku kerja karyawan dalam organisasi. Kondisi tersebut mengindikasikan bahwa karyawan menjadi lebih termotivasi, lebih percaya diri, serta memiliki keterlibatan kerja yang lebih baik setelah memperoleh pengembangan kompetensi melalui pelatihan. Pelatihan soft-competency tidak hanya membantu karyawan meningkatkan kemampuan interpersonal, tetapi juga membantu karyawan memahami peran dan tanggung jawab kerja secara lebih optimal. Peningkatan motivasi kerja tersebut menunjukkan bahwa pelatihan yang diberikan mampu mendorong munculnya dorongan intrinsik dan semangat kerja yang lebih kuat dalam lingkungan perusahaan pelayanan publik.

Hasil penelitian ini juga konsisten dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa kompetensi kerja dan motivasi memiliki hubungan positif terhadap peningkatan performa kerja karyawan [26]. Penelitian lain juga menjelaskan bahwa pengelolaan sumber daya manusia berbasis kompetensi dapat meningkatkan motivasi, nilai kerja, dan kualitas sumber daya manusia dalam menghadapi perkembangan organisasi modern [27]. Kemudian temuan ini juga menunjukkan bahwa kompetensi kerja dan motivasi memiliki pengaruh terhadap performa karyawan dalam perusahaan pemasaran [28]. Konsistensi hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa pelatihan soft-competency mampu memengaruhi motivasi kerja melalui peningkatan kemampuan komunikasi, pengelolaan emosi, kerja sama, serta kemampuan adaptasi karyawan dalam lingkungan kerja. Karyawan yang memiliki kemampuan interpersonal dan pengelolaan diri yang baik cenderung merasa lebih mampu, lebih dihargai, dan lebih percaya diri dalam menyelesaikan pekerjaan. Kondisi tersebut mendorong munculnya semangat kerja, keterlibatan kerja, dan dorongan intrinsik yang lebih tinggi sehingga motivasi kerja karyawan dalam organisasi mengalami peningkatan secara lebih optimal.

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan sebagai bahan evaluasi dan pengembangan pada penelitian selanjutnya. Jumlah responden yang digunakan masih relatif terbatas, yaitu hanya melibatkan 15 karyawan dalam satu cabang perusahaan, sehingga hasil penelitian belum mampu merepresentasikan kondisi seluruh karyawan pada cabang lain maupun organisasi yang berbeda. Kondisi tersebut menyebabkan tingkat generalisasi hasil penelitian menjadi terbatas karena karakteristik responden, budaya kerja, serta dinamika organisasi pada setiap cabang dapat berbeda. Selain itu, penelitian ini hanya menggunakan desain eksperimen one-group pretest-posttest tanpa melibatkan kelompok kontrol, sehingga peningkatan motivasi kerja yang terjadi setelah pemberian pelatihan soft-competency belum sepenuhnya dapat dipastikan berasal dari perlakuan yang

diberikan. Ini juga berarti bahwa masih terdapat kemungkinan perubahan motivasi kerja dapat dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian, seperti kondisi lingkungan kerja, dukungan atasan, sistem penghargaan, komunikasi organisasi, maupun pengalaman kerja karyawan selama proses penelitian berlangsung. Di samping itu, penelitian ini hanya memfokuskan pada satu variabel independen berupa pelatihan soft-competency, sementara variabel motivasi kerja merupakan variabel yang kompleks dan dipengaruhi oleh berbagai aspek internal maupun eksternal individu.

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh pelatihan soft-competency terhadap motivasi kerja karyawan pada PT Taspen (Persero) Kantor Cabang Jember. Hasil penelitian menunjukkan pelatihan soft-competency berpengaruh signifikan terhadap peningkatan motivasi kerja karyawan sehingga hipotesis penelitian diterima. Kondisi tersebut menunjukkan pengembangan kemampuan nonteknis melalui pelatihan mampu membantu karyawan meningkatkan dorongan kerja, keterlibatan kerja, rasa percaya diri, dan kesiapan melaksanakan pekerjaan di lingkungan organisasi pelayanan publik. Temuan penelitian ini juga menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak hanya dipengaruhi faktor eksternal seperti penghargaan dan lingkungan kerja, tetapi juga dipengaruhi pengembangan kompetensi personal dan interpersonal karyawan. Pelatihan soft-competency menjadi salah satu bentuk intervensi organisasi yang dapat digunakan meningkatkan kualitas sumber daya manusia secara lebih optimal. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa organisasi perlu memberikan perhatian terhadap pengembangan kompetensi nonteknis sebagai upaya meningkatkan motivasi kerja karyawan secara berkelanjutan.

Secara praktis, organisasi seperti PT Taspen (Persero) diharapkan dapat menjadikan pelatihan soft-competency sebagai salah satu program pengembangan sumber daya manusia yang dilakukan secara rutin dan berkelanjutan. Program pelatihan diharapkan kedepannya tidak hanya difokuskan pada peningkatan kemampuan teknis kerja, tetapi juga diarahkan pada penguatan kemampuan komunikasi, kerja sama tim, pengendalian emosi, kemampuan interpersonal, serta adaptasi kerja karyawan karena dapat membantu meningkatkan motivasi kerja secara lebih optimal. Organisasi juga diharapkan mampu melakukan evaluasi kebutuhan pelatihan secara berkala agar edukasi, pelatihan, atau pendekatan yang diberikan sesuai dengan tuntutan pekerjaan dan kondisi karyawan di lingkungan kerja. Sementara itu, pelatihan soft-competency diharapkan dapat dimanfaatkan karyawan sebagai sarana pengembangan diri untuk meningkatkan kepercayaan diri, keterlibatan kerja, tanggung jawab, dan kesiapan menghadapi berbagai tuntutan pekerjaan sehingga kualitas pelayanan organisasi dapat meningkat secara lebih maksimal.

Bagi penelitian selanjutnya, pengembangan penelitian diharapkan dapat mempertimbangkan keterbatasan yang terdapat dalam penelitian ini. Keterbatasan terkait jumlah responden yang melibatkan hanya 15 karyawan dalam satu cabang menyebabkan hasil penelitian belum dapat digeneralisasikan secara luas, sehingga penelitian berikutnya disarankan melibatkan jumlah sampel yang lebih besar serta responden dari beberapa cabang atau organisasi berbeda agar diperoleh hasil yang lebih representatif. Selain itu, penelitian ini hanya menggunakan desain one-group pretest-posttest tanpa kelompok kontrol, sehingga penelitian selanjutnya diharapkan dapat menggunakan kelompok kontrol untuk membandingkan efektivitas perlakuan secara lebih objektif dan memperkuat validitas hasil penelitian. Lebih lanjut, penelitian selanjutnya juga disarankan dapat mengembangkan atau memperluas kajian variabel lain yang berkaitan dengan motivasi kerja, seperti variabel kepemimpinan, budaya organisasi, lingkungan kerja, sistem penghargaan, dan kepuasan kerja karena motivasi kerja tidak hanya dipengaruhi oleh pelatihan soft-competency, tetapi juga dipengaruhi oleh berbagai faktor internal maupun eksternal dalam organisasi.

REFERENSI

S. Malik, Aras Solong, Subhan Djaya, dan Khaerunnisa Sucipto, "The Influence of Discipline and Work Motivation on Employee Productivity Improvement," *Journal of Indonesian Scholars for Social Research*, vol. 5, no. 1, hlm. 121–128, Feb 2025, doi: 10.59065/jissr.v5i1.180.

T. Ferraro, N. R. dos Santos, J. M. Moreira, dan L. Pais, "Decent Work, Work Motivation, Work Engagement and Burnout in Physicians," *Int. J. Appl. Posit. Psychol.*, vol. 5, no. 1–2, hlm. 13–35, Apr 2020, doi: 10.1007/s41042-019-00024-5.

M. A. Tremblay, C. M. Blanchard, S. Taylor, L. G. Pelletier, dan M. Villeneuve, "Work Extrinsic and Intrinsic Motivation Scale: Its value for organizational psychology research," *Can. J. Behav. Sci.*, vol. 41, no. 4, hlm. 213–226, Okt 2009, doi: 10.1037/a0015167.

D. A. Budjang, T. Lasalewo, dan A. Rasyid, "Analisis Tingkat Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus: Unit Proses PT. Hardaya Inti Plantations)," *Jurnal Vokasi Sains dan Teknologi*, vol. 1, no. 1, hlm. 19–22, Nov 2021, doi: 10.56190/jvst.v1i1.5.

S. Erliani, I. Fairuz, T. Hidayat, dan A. Saputra, "Public Service Motivation terhadap Kinerja Pegawai dengan Organizational Citizenship Behavior pada Pegawai Rumah Sakit," *ASSET: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, vol. 7, no. 2, hlm. 130–142, Des 2024, doi: 10.24269/asset.v7i2.10201.

K. Febrian dan O. M. Jacobus, "Upaya Menjaga dan Meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai Berdasarkan Faktor-

Faktor Penyebab Perubahan Motivasi Kerja," Sains: Jurnal Manajemen dan Bisnis, vol. 14, no. 2, hlm. 188, Jun 2022, doi: 10.35448/jmb.v14i2.12877.

R. A. Sanjaya, H. Firlana, dan M. B. Priyatno, "Faktor Motivasi Kerja Yang Mempengaruhi Produktivitas Pegawai Sektor Publik Di Indonesia," JURNAL LENTERA BISNIS, vol. 14, no. 2, hlm. 2022–2038, Jun 2025, doi: 10.34127/jrlab.v14i2.1571.

C. Caissar, A. Hardiyana, A. F. Nurhadian, dan K. Kadir, "Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," Acman: Accounting and Management Journal, vol. 2, no. 1, hlm. 11–19, Jun 2022, doi: 10.55208/aj.v2i1.27.

A. Safitri, T. Wismantari, V. Hermawati, dan I. Bernarto, "Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) Generasi 'Y' (Kasus Pada Kementerian Perdagangan, Jakarta)," JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi), vol. 8, no. 1, Jun 2021, doi: 10.35794/jmbi.v8i1.32315.

M. Tarigan dan F. Fadillah, "Identification of soft competencies aspects in human resource development in the industrial era 4.0," Jurnal Ekonomi dan Bisnis, vol. 26, no. 1, hlm. 21–44, Mar 2023, doi: 10.24914/jeb.v26i1.5466.

E. Mitsea, A. Drigas, dan P. Mantas, "Soft Skills & Metacognition as Inclusion Amplifiers in the 21st Century," International Journal of Online and Biomedical Engineering (IJOE), vol. 17, no. 04, hlm. 121–132, Apr 2021, doi: 10.3991/ijoe.v17i04.20567.

H. Tamsah, G. B. Ilyas, J. Nurung, E. Jusuf, dan S. Rahmi, "Soft skill competency and employees' capacity as the intervening factors between training effectiveness and health workers' performance," Cogent Business & Management, vol. 10, no. 1, Des 2023, doi: 10.1080/23311975.2023.2199493.

N. D. Suleman, B. Duodu, E. K. Mireku, E. Kissi, B. K. Baiden, dan G. Nani, "Exploring soft competencies for measuring project team performance at the workplace: a systematic review," International Journal of Project Organisation and Management, vol. 18, no. 1, hlm. 97–124, 2026, doi: 10.1504/IJPOM.2026.151975.

R. Hidayat, Ditha Putri Lestari, dan Abdul Sabaruddin, "Analisis Digitalisasi Pelayanan Pembayaran Pensiun Melalui Aplikasi Taspen Otentikasi di PT Taspen (Persero) Kendari," Jurnal Administrasi Publik, vol. 18, no. 2, hlm. 211–230, Des 2022, doi: 10.52316/jap.v18i2.113.

Rizki Kurniawan Efendi, "Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompetensi Pegawai terhadap Kualitas Pelayanan Perangkat Desa di Kantor Desa se- Kecamatan Ampel," Business and Accounting Education Journal, vol. 5, no. 3, hlm. 295–311, Des 2024, doi: 10.15294/baej.v5i3.12304.

V. Afriyani dan Z. Adriani, "Pengaruh Kegiatan Pengembangan SDM Terhadap Soft Competency dan Dampaknya Pada Kinerja Pramuwisata Di Provinsi Jambi," Jurnal Manajemen Terapan dan Keuangan, vol. 10, no. 03, hlm. 592–605, Des 2021, doi: 10.22437/jmk.v10i03.13175.

F. Fauzan dan M. Markoni, "Employee Engagement dan Soft Skill Serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Grage Hotel Kota Bengkulu," Creative Research Management Journal, vol. 5, no. 1, hlm. 39, Jun 2022, doi: 10.32663/crmj.v5i1.2779.

L. Cook, B. G. Cook, T. J. Landrum, dan M. Tankersley, "Examining the Role of Group Experimental Research in Establishing Evidenced-Based Practices," Interv. Sch. Clin., vol. 44, no. 2, hlm. 76–82, Nov 2008, doi: 10.1177/1053451208324504.

K. Yabusaki, T. Faits, E. McMullen, J. L. Figueiredo, M. Aikawa, dan E. Aikawa, "A Novel Quantitative Approach for Eliminating Sample-To-Sample Variation Using a Hue Saturation Value Analysis Program," PLoS One, vol. 9, no. 3, hlm. e89627, Mar 2014, doi: 10.1371/journal.pone.0089627.

T. R. Knapp, "Why Is the One-Group Pretest-Posttest Design Still Used?," Clin. Nurs. Res., vol. 25, no. 5, hlm. 467–472, Okt 2016, doi: 10.1177/1054773816666280.

K. Okoye dan S. Hosseini, "T-test Statistics in R: Independent Samples, Paired Sample, and One Sample T-tests," dalam R Programming, Singapore: Springer Nature Singapore, 2024, hlm. 159–186. doi: 10.1007/978-981-97-3385-9_8.

Gunawan dkk., "The Influence of Soft Competency and Hard Competency on Internal Auditor Performance Through Work Motivation at PT. KB Finansia Multi Finance," dalam Proceedings of the International Conference on Industrial Engineering and Operations Management, Michigan, USA: IEOM Society International, Apr 2021, hlm. 3008–3016. doi: 10.46254/SA02.20210840.

N. Deswira dan S. Johaness Lo, "Efforts To Improve Soe Employee Work Performance Through Training, Competence, and Employee Motivation," International Journal of Education and Social Science Research, vol. 06, no. 04, hlm. 169–195, 2023, doi: 10.37500/IJESSR.2023.6411.

W. O. Hartia dan S. Fattah, "Analysis of the Influence of Soft Skills, Hard Skills, and Motivation on Auditor Performance at the Buton DPRD Secretariat," dalam International Conference on Accounting, Management, and Economics 2024, 2025, hlm. 1428–1443. doi: 10.2991/978-94-6463-758-8_115.

Renati, "Competency and Certification's Impact on Work Productivity: Motivation as an Intervening Variable," International Journal of Economics, Business, and Entrepreneurship, vol. 8, no. 1, hlm. 100–118, Jul 2025, doi: 10.23960/ijebe.v8i1.327.

B. K. Wijayanto dan A. L. Riani, "The Influence of Work Competency and Motivation on Employee Performance,"



Society, vol. 9, no. 1, hlm. 83–93, Mei 2021, doi: [10.33019/society.v9i1.290](https://doi.org/10.33019/society.v9i1.290).

N. Štaffenová dan A. Kucharčíková, “Human capital management – values, competencies, and motivation – concerning Industry 4.0,” *Economic Research-Ekonomska Istraživanja*, vol. 37, no. 1, Jan 2024, doi: [10.1080/1331677X.2024.2324160](https://doi.org/10.1080/1331677X.2024.2324160).

T. Geopani, A. R. Suherman, A. Adang, A. Jannah, dan D. Suswanto, “The Influence of Motivation and Work Competence on Employee Performance,” *Majalah Bisnis & IPTEK*, vol. 17, no. 1, hlm. 39–47, Mei 2024, doi: [10.55208/hxjx9v51](https://doi.org/10.55208/hxjx9v51).