

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

Oleh:

Mohammad Aldi Dwi Setya

Ghozali Rusyid Affandi

Progam Studi Psikologi

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Juli 2026



Pendahuluan

- Motivasi kerja merupakan kondisi psikologis dari karyawan yang perlu dipertimbangkan organisasi karena berdampak pada semangat kerja, produktivitas, disiplin, tanggung jawab, serta kualitas pelayanan karyawan.
- Rendahnya motivasi kerja dapat berdampak negatif bagi individu maupun organisasi karena berpengaruh pada pencapaian target kerja dan kualitas pelayanan perusahaan
- Pengembangan kompetensi menjadi sebuah usaha dari instansi dalam mendorong peningkatan motivasi kerja karyawan dalam lingkungan kerja pelayanan publik maupun perusahaan.
- PT Taspen (Persero) berstatus sebagai perusahaan milik negara yang berfokus pada penyelenggaraan layanan publik sehingga kualitas pelayanan karyawan menjadi aspek penting dalam mendukung kepuasan masyarakat

Pendahuluan

- Pelatihan *soft-competency* mampu dijadikan sebuah upaya dalam mendorong peningkatan motivasi kerja pada pegawai dikarenakan dapat membantu karyawan mengembangkan kemampuan interpersonal, pengelolaan diri, komunikasi, dan profesionalisme kerja
- Berdasarkan kondisi ini, studi memiliki tujuan guna menganalisis secara empiris terkait pengaruh dari *soft-competency training* dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai di PT Taspen (Persero) Kantor Cabang Jember dengan judul “Pengaruh Pelatihan *Soft-Competency* terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT Taspen (Persero) Kantor Cabang Jember.”

Pertanyaan Penelitian (Rumusan Masalah)

- Bagaimana Pengaruh Kegiatan Pelatihan *Soft-Competency* terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT TASPEN (Persero) Kantor Cabang Jember?

Metode

- Studi dilaksanakan dengan mempergunakan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan metode kuasi eksperimen.
- dapun rancangan yang dipergunakan berupa model pengukuran sebelum dan sesudah perlakuan pada satu kelompok
- Populasi 15 pegawai
- Teknik pengambilan dengan *Total Sampling*
- Variabel Independen = *Soft-Competency*
- Variabel Dependen = *Motivasi Kerja*

Hasil

- Data Demografis

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%

Hasil

- sebagian besar partisipan penelitian ada dalam jangkauan umur 29–40 tahun yakni 60%, sementara partisipan usia 21–29 tahun yakni 33%, sedangkan umur yang lebih dari 40 tahun ialah 7%. Data ini memperlihatkan bahwasanya mayoritas partisipan tengah ada dalam jangkauan kelompok pekerja produktif. Seluruh partisipan mempunyai masa kerja yakni diatas 1 tahun (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 mempergunakan pengujian T dari dua kelompok data berpasangan melalui perbantuan program komputer SPSS guna menganalisis pengaruh pelatihan terhadap motivasi kerja karyawan secara statistik.

Hasil

- Paired Sample Statistic

		Mean	N
Pair 1	PRE	20.47	15
	POST	32.00	15

Hasil

- Hasil Uji Hipotesis Uji T

		Mean	Sig. (2-tailed)
Pair 1	PRE-POST	-11.533	0.000

Hasil

- Hasil pengujian pengujian T dari dua kelompok data berpasangan memperlihatkan skor rerata selisih pada hasil tes sebelum serta setelah perlakuan yakni sebesar -11,533. Nilai tersebut menunjukkan adanya peningkatan skor motivasi kerja karyawan setelah mengikuti pelatihan *soft-competency*. Luaran uji ini juga memperlihatkan skor sig. yakni $0.000 < 0.05$ dimana kondisi tersebut memperlihatkan bahwasanya ada perbedaan bermakna pada motivasi kerja karyawan sebelum dan sesudah mengikuti pelatihan *soft-competency*. Temuan studi juga memperlihatkan bahwasanya *soft-competency training* memberikan pengaruh yang signifikan dalam peningkatan motivasi kerja karyawan di instansi PT Taspen (Persero) Kantor Cabang Jember.

Pembahasan

- Studi mempunyai keterbatasan-keterbatasan sebagaimana perlu dipertimbangkan menjadi pengevaluasian pada peneliti di kemudian hari. 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.
- studi juga fokus mengkaji satu variabel independen berupa pelatihan *soft-competency*, sementara variabel motivasi kerja merupakan variabel yang kompleks dan diprediksi dari faktor-faktor dalam serta luar diri individu.

Temuan Penting Penelitian

- Temuan studi menunjukkan bahwasanya pelatihan *soft-competency* memberikan pengaruh signifikan pada peningkatan motivasi kerja pegawai di PT Taspen (Persero) Kantor Cabang Jember. Temuan pengujian T dua kelompok data berpasangan memperlihatkan skor sig. dua arah yakni $0.000 < 0.05$ dengan indikasi bahwasanya hipotesis studi ini dinyatakan telah diterima. Luaran penelitian juga mengartikan bahwasanya pelatihan *soft-competency* mampu memberikan perubahan positif terhadap dorongan kerja, keterlibatan kerja, dan antusiasme pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan yang menjadi kewajibannya
- Temuan studi konsisten dengan konsep motivasi kerja sebagaimana digagas Tremblay bahwasanya motivasi kerja mencakup komponen *intrinsic motivation*, *integrated regulation*, *identified regulation*, *introjected regulation*, *external regulation*, dan *amotivation*

Manfaat Penelitian

- Peningkatan motivasi kerja dalam penelitian memperlihatkan bahwasanya pegawai mempunyai dorongan intrinsik yang cenderung lebih tinggi dalam bekerja, keterikatan lebih baik terhadap nilai pekerjaan, serta kesadaran lebih kuat terhadap tanggung jawab kerja setelah adanya pelatihan *soft-competency*.
- konsistensi hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa pelatihan *soft-competency* mampu memengaruhi motivasi kerja melalui peningkatan kemampuan komunikasi, pengelolaan emosi, kerja sama, dan kapabilitas penyesuaian diri pegawai pada lingkup instansi.

Referensi

- [1] 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.
- [2] 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.
- [3] 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.
- [4] 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.
- [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.

Referensi

- [7] 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.
- [8] 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.
- [9] 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.
- [10] 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.
- [11] 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.
- [12] H. Tamsah, G. B. Ilyas, J. Nurung, E. Jusuf, dan S. Rahmi, "Soft skill competency and employees'

Referensi

- [13] 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.
- [14] 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.
- [15] 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.
- [16] 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.
- [17] 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.
- [18] 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.

Referensi

- [20] 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.
- [21] 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.
- [22] 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.
- [23] N. Deswira dan S. Johanes 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.
- [24] 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.
- [25] Reniati, "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.
- [26] 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.
- [27] 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.
- [28] 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.

