

PENGARUH PELATIHAN KETERAMPILAN TEKNIS DAN SOFT SKILLS TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA CV. MULTIREJEKI SELARAS KOTA PAYAKUMBUH

Mei Ratna Laia¹, Selvi Yona Sari², Nila Pratiwi³

Universitas Putra Indonesia YPTK Padang

E-Mail: meiratnal01@gmail.com¹, selviyonasari@upiyptk.ac.id²,
nilapратиwi8@gmail.com³

Abstrak – Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui analisis pengaruh Pelatihan Keterampilan Teknis dan Soft Skills Terhadap Prestasi Kerja Pegawai dengan Motivasi Kerja sebagai variabel intervening pada CV. Multirejekei Selaras Kota Payakumbuh. Metode pengumpulan data melalui wawancara dan menyebarkan kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah 40 karyawan. Metode analisis data yang digunakan adalah Structural Equation Modeling (SEM) dengan menggunakan Partial Least Square (PLS). Berdasarkan hasil analisis data terdapat bahwa Pelatihan Keterampilan Teknis berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja, Soft Skills tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap Motivasi Kerja, Pelatihan Keterampilan Teknis tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai, Soft Skills tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai, Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai, Motivasi Kerja mampu memediasi pengaruh Pelatihan Keterampilan Teknis terhadap Prestasi Kerja Pegawai, Motivasi Kerja tidak mampu memediasi pengaruh Soft Skills terhadap Prestasi Kerja Pegawai.

Kata Kunci : Pelatihan Keterampilan Teknis, Soft Skills, Motivasi Kerja, Prestasi Kerja Pegawai.

Abstract – This study aims to determine the analysis of the effect of Technical Skills and Soft Skills Training on Employee Performance with Work Motivation as an intervening variable at CV. Multirejekei Selaras, Payakumbuh City. Data collection methods included interviews and questionnaires. The population in this study consisted of 40 employees. The data analysis method used was Structural Equation Modeling (SEM) using Partial Least Square (PLS). Based on the results of data analysis, it was found that Technical Skills Training had a positive and significant effect on Work Motivation, Soft Skills had no effect and were not significant on Work Motivation, Technical Skills Training had no effect and was not significant on Employee Performance, Soft Skills had no effect and were not significant on Employee Performance, Work Motivation has a positive and significant effect on Employee Work Performance, Work Motivation is able to mediate the effect of Technical Skills Training on Employee Work Performance, Work Motivation is not able to mediate the effect of Soft Skills on Employee Work Performance.

Keywords: Technical Skills Training, Soft Skills, Work Motivation, Employee Work Performance.

PENDAHULUAN

Kesuksesan dan kemajuan organisasi dalam menjalankan usahanya tidak terlepas pada faktor sumber daya manusia (SDM). Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki kemampuan untuk mengelola dan mengarahkan karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Perusahaan tidak hanya mencari karyawan yang memiliki keterampilan teknis yang mumpuni, tetapi juga individu yang memiliki kemampuan interpersonal yang baik.

Karyawan merupakan salah satu sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan dalam melaksanakan segala aktivitas yang berkaitan dengan tata kelola perusahaan, Karyawan sebagai sumber daya manusia diharapkan mampu untuk menyelesaikan segala tuntutan pekerjaan yang ditugaskan berdasarkan jobdeks yang ada. Selain itu perkembangan dunia usaha dan industri di era globalisasi saat ini menuntut setiap pelaku usaha untuk meningkatkan kualitasnya agar dapat bersaing dengan usaha yang ada di lingkungan sekitarnya. Persaingan dunia usaha dalam meningkatkan eksistensi merupakan hal yang harus menjadi perhatian

bagi setiap pelaku bisnis, selain itu perlu memperhatikan teknologi yang akan digunakan demi untuk menunjang hasil kerja yang lebih baik.

Menurut (Nuzulia, 2019) prestasi kerja merupakan suatu kegiatan dan hasil yang dapat dicapai atau ditujukan oleh seseorang atau kelompok orang di dalam pelaksanaan tugas pekerjaan. Prestasi kerja merupakan suatu ukuran yang dapat diketahui setelah ada pelaksanaan atau perbuatan. Dalam mewujudkan suatu prestasi kerja setiap orang akan selalu berbeda-beda bahkan prestasi kerja akan mengalami pasang surut atau dengan kata lain prestasi kerja seseorang itu tidak stabil.

Menurut Little Field & Peterson dalam (Lisnawati et.,al 2022) Motivasi adalah suatu keahlian dalam menggerakkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga tercapai keinginan para pegawai sekaligus tercapai tujuan organisasi.

Menurut James O. Whittar dalam (Siregar et., al 2020) memberikan pengertian secara umum mengenai istilah "motivasi" di bidang psikologi. Ia menyatakan bahwa motivasi adalah atau keadaan yang mengaktifkan kondisi-kondisi atau memberikan dorongan kepada makhluk untuk bertingkah laku mencapai tujuan yang ditimbulkan oleh motivasi tersebut.

Faktor lain yang mempengaruhi prestasi kerja adalah pelatihan keterampilan teknis. Menurut Menurut Dessler dalam (Wijaya, 2023) pelatihan adalah sebuah proses untuk mengajarkan karyawan yang baru atau karyawan yang sudah ada dengan keterampilan dasar nantinya mereka perlukan untuk melaksanakan pekerjaan dengan efektif dan efisien.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan adalah Soft Skills . Soft Skills adalah sekelompok sifat kepribadian, ataupun kemampuan yang diperlukan seseorang agar secara efektif bekerja dan dapat meningkatkan diri. Kegiatan belajar dan mengajar di dalam kelas ataupun di luar kelas pada semua mata pelajaran telah menerapkan pembelajaran Soft Skills , akan tetapi dapat disadari keadaan bahwa proses pembelajaran lebih menekankan Hard Skill karena penguasaan lebih mudah diamati dan lebih cepat terlihat hasilnya, sedangkan Soft Skills tidak mudah mengerjakannya, sulit diamati dan di ukur. (Fitra Arif Amanda et., al 2020)

Penelitian yang dilakukan oleh (Nadzafah & Achmad, 2024) "Apakah Motivasi Memediasi Pengaruh Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Dan Pengembangan Karir Pada Karyawan Rsu Aisyiyah Klaten" menyatakan bahwa Motivasi juga memainkan peran mediasi yang signifikan dalam hubungan antara pelatihan karyawan dan pengembangan karir. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh (Isrial et.,al 2020) mengenai "Pengaruh Motivasi Dan Kesejahteraan Terhadap Kinerja Karyawan" menyatakan bahwa motivasi berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan dua hasil penelitian yang berbeda, peneliti tertarik untuk meneliti Kembali dengan menambahkan variabel yang berbeda.

Penelitian yang dilakukan oleh (Derlinawati Manaraja, 2022) mengenai "Pengaruh Soft Skill Terhadap Prestasi Kerja Pada Kantor Camat Fanayama" menyatakan bahwa soft skill berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh (Roberto Fernando Gultom, Sunday Ade Sitorus & Elvis Fresly Purba, 2024) mengenai "Pengaruh Work-Life Balance Dan Gender Dengan Soft Skill Sebagai Variabel Moderating Terhadap Prestasi Kerja Karyawan" menyatakan bahwa soft skill tidak menunjukkan pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Berdasarkan dua hasil penelitian yang berbeda, peneliti tertarik untuk meneliti Kembali dengan menambahkan variabel yang berbeda.

Penelitian yang dilakukan oleh (Maryadi, Y. 2019) "Pengaruh Pelatihan terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kota Pagar Alam" menyatakan bahwa bahwa ada pengaruh secara signifikan antara pelatihan dengan prestasi kerja.

Perusahaan CV. Multirejeki Selaras merupakan Sebuah Perusahaan manufaktur dan pemasaran yang terletak di Kota Payakumbuh, Sumatera Barat. Perusahaan ini memproduksi air mineral yang bermerk "ASRI" dan plastik kemasan bermerk "Nito Plast". Perusahaan CV.

Multirejeki Selaras beralamatkan jalan Imam Bonjol, no.81A, Payakumbuh, Sumatra Barat, Indonesia. Jumlah karyawan.

CV. Multirejeki Selaras ini sebanyak 150 orang dengan spesifikasi pekerjaan yang berbeda seperti bidang produksi, packing, pengiriman, pemasaran, bagian gudang, staff, dan security.

Untuk menjaga keberlangsungan usaha menghadapi competitor yang ada di CV. Multirejeki Selaras tidak hanya memfokuskan strategi usahanya pada upaya peningkatan prestasi kerja karyawan melainkan sumber daya manusianya juga. Dengan adanya sumber daya manusia yang berkualitas akan lebih menunjang tingkat prestasi kerja karyawan terutama pada Tingkat hasil produksi nya. selain itu pelatihan keterampilan teknis juga dapat menunjang dan meningkatkan kualitas kinerja karyawan.

Fenomena dari latar belakang di atas, penulis bermaksud mengadakan penelitian dengan judul “Pengaruh Pelatihan Keterampilan Teknis Dan Soft Skills Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening”. Penulis berharap penelitian ini dapat membuat para pegawai, Masyarakat dan pengguna penelitian ini akan mengerti tentang, manfaat dan pentingnya peran dari pelatihan keterampilan teknis, Soft Skills , prestasi kerja dan motivasi kerja pegawai sehingga tercapainya tujuan sebagaimana yang diharapkan.

METODE PENELITIAN

Berdasarkan metode yang telah diuraikan, Penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif dengan desain survei guna mengkaji pengaruh pelatihan keterampilan teknis dan soft skills terhadap prestasi kerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada CV. Multirejeki selaras kota payakumbuh. Subjek penelitian mencakup seluruh karyawan CV. Multirejeki yang berjumlah 40 orang, sehingga populasi penelitian meliputi keseluruhan pegawai yang ada. Pengumpulan data dilakukan melalui instrumen kuesioner yang menggunakan skala Likert, yang disusun berdasarkan definisi operasional variabel penelitian serta indikator-indikator yang telah ditetapkan. Data yang terkumpul selanjutnya dianalisis dengan menggunakan metode Structural Equation Modeling berbasis Partial Least Square (SEM-PLS). Teknik analisis ini mencakup pengujian model pengukuran dan model struktural untuk memastikan tingkat validitas, reliabilitas, serta kekuatan hubungan antar variabel yang diteliti. Selain itu, pengujian peran motivasi kerja sebagai variabel intervening dilakukan melalui uji Sobel untuk mengetahui besarnya pengaruh tidak langsung variabel independen terhadap variabel dependen. Melalui tahapan analisis tersebut, penelitian ini diharapkan mampu menghasilkan temuan yang akurat, objektif, serta dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah dalam menjelaskan keterkaitan antar variabel penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Outer Model

Pengujian outer model dalam penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi hubungan antara skor item atau indikator dengan skor konstruk yang merepresentasikannya, sehingga dapat diketahui tingkat validitas setiap item pernyataan. Pengujian outer model dilakukan berdasarkan hasil uji coba kuesioner yang telah dilaksanakan pada seluruh variabel penelitian. Penilaian outer model didasarkan pada tiga kriteria utama, yaitu *Convergent Validity*, *Discriminant Validity*, dan *Composite Reliability*. Pada tahap pengembangan instrumen, nilai korelasi antara 0,50 hingga 0,60 masih dianggap cukup memadai atau dapat diterima. Namun, dalam penelitian ini ditetapkan batas nilai *Convergent Validity* sebesar lebih dari 0,70. Analisis outer model dengan perangkat lunak SmartPLS menyatakan bahwa korelasi pada kisaran 0,50 hingga 0,70 saat tahap konstruksi model tetap dianggap *sufficient* dan *acceptable*.

Batasan *convergent validity* melebihi 0,7 dalam studi ini memicu eliminasi beberapa indikator pada variabel penelitian. Secara agregat, nilai *convergent validity* teridentifikasi sebagai valid, dengan loading faktor setiap item pernyataan berada di atas 0,7.

Penilaian *Average Variance Extracted* (AVE)

Tabel 1. Nilai *Average Variance Extracted* (AVE)

Variabel	AVE
Pelatihan Keterampilan Teknis (X1)	0.752
<i>Soft Skills</i> (X2)	0.781
Motivasi Kerja (Z)	0.703
Prestasi Kerja Pegawai (Z)	0.662

Sumber: Pengolahan Data 2026

Dapat disimpulkan bahwa semua konstruk atau variabel di atas memenuhi kriteria validitas yang baik. Hal ini ditunjukkan dengan nilai *Average Variance Extracted* (AVE) di atas 0,50 sebagaimana kriteria yang direkomendasikan.

Penilaian Reliabilitas (*Cronbachs Alpha*)

Tabel 2. Nilai Reliabilitas

Konstruk (Variabel)	<i>Cronbachs Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>
Pelatihan Keterampilan Teknis (X1)	0.953	0.960
<i>Soft Skills</i> (X2)	0.960	0.966
Motivasi Kerja (Z)	0.929	0.943
Prestasi Kerja Pegawai (Z)	0.943	0.951

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2026

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas yang ditunjukkan pada hasil pengolahan data, seluruh variabel penelitian memiliki nilai *Cronbachs Alpha* dan *Composite Reliability* yang berada di atas batas minimum yang disyaratkan, yaitu masing-masing sebesar 0,70. Variabel pelatihan keterampilan memperoleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,953 dan *Composite Reliability* sebesar 0,960, variabel *soft skills* sebesar 0,960 dan 0,966, variabel motivasi kerja sebesar 0,929 dan 0,943, serta variabel prestasi kerja pegawai sebesar 0,943 dan 0,951. Hasil ini menunjukkan bahwa seluruh konstruk dalam penelitian memiliki tingkat konsistensi internal yang tinggi, sehingga instrumen penelitian dinyatakan reliabel dan layak digunakan untuk mengukur variabel yang diteliti serta dapat dilanjutkan pada tahap pengujian model struktural.

Pengujian *R-Square*

Tabel 3. Nilai *R-Square*

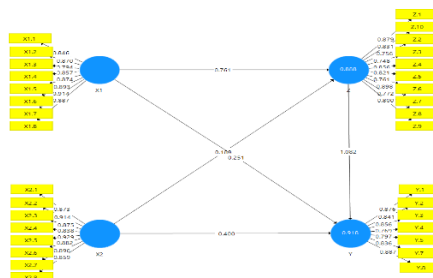
Variabel	<i>R-Square</i>	<i>R-Square Adjusted</i>
Prestasi Kerja Pegawai (Y)	0.918	0.912
Motivasi Kerja (Z)	0.888	0.882

Berdasarkan hasil pengolahan data R^2 nilai *R-Square* untuk konstruk Prestasi Kerja Pegawai sebesar 0,918 atau sebesar 91,8% dimana menggambarkan besarnya pengaruh yang diterima oleh konstruk Prestasi Kerja pegawai dari konstruk pelatihan keterampilan teknis, *Soft Skills* dan motivasi kerja. Sementara itu nilai *R-Square* konstruk Motivasi Kerja sebesar 0,888 atau 88,8% menggambarkan kontribusi konstruk pelatihan keterampilan teknis dan *Soft Skills* dalam memprediksi atau memengaruhi motivasi kerja.

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis bertujuan untuk menjawab permasalahan yang ada dalam penelitian ini yaitu, pengaruh konstruk laten eksogen tertentu dengan konstruk laten endogen tertentu baik secara tidak langsung melalui variabel mediasi. Pengujian hipotesis pada penelitian ini, dapat dinilai dari besarnya nilai *t-statistik* atau t-hitung dibandingkan dengan t-tabel 1,96 pada alpha 5%. Jika *t-statistik* atau t-hitung < t-tabel 1,96 pada alpha 5% maka H_0 ditolak, dan jika *t-statistik* atau t-hitung > t-tabel 1,96 pada alpha 5% maka H_0 diterima. Berikut hasil *output SmartPLS*, yang menggambarkan *output* estimasi untuk pengujian model structural pada Hasil uji sebagai berikut:

Gambar 2. Hasil Outer Loading



Sumber: Hasil Pengolahan Data 2026

Tabel 4. Hasil Pengolahan Data

Hipotesis	Pernyataan	Nilai Probability	Taraf Signifikan	Keterangan
H1	Pelatihan keterampilan teknis berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pada CV Multirejeki Selaras Kota Payakumbuh.	0,004	0,05	Diterima
H2	<i>Soft Skills</i> tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pada CV Multirejeki Selaras Kota Payakumbuh.	0,500	0,05	Ditolak
H3	Pelatihan keterampilan teknis tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada CV	0,207	0,05	Ditolak

Hipotesis	Pernyataan	Nilai Probability	Taraf Signifikan	Keterangan
	Multirejeki Selaras Kota Payakumbuh.			
H4	<i>Soft Skills</i> tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada CV Multirejeki Selaras Kota Payakumbuh.	0,054	0,05	Ditolak
H5	Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai pada CV Multirejeki Selaras Kota Payakumbuh.	0,000	0,05	Diterima
H6	Motivasi kerja mampu memediasi pengaruh pelatihan keterampilan teknis terhadap prestasi kerja pegawai pada CV Multirejeki Selaras Kota Payakumbuh.	0,027	0,05	Diterima
H7	Motivasi kerja tidak mampu memediasi pengaruh <i>soft skills</i> terhadap prestasi kerja pegawai pada CV Multirejeki Selaras Kota Payakumbuh.	0,465	0,05	Ditolak

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2026

Berdasarkan hasil pengolahan data, dapat terlihat hasil pengujian hipotesis penelitian dimulai dari hipotesis keenam sampai dengan hipotesis ketujuh yang merupakan pengaruh tidak langsung, dan pengaruh secara langsung.

Pengaruh Pelatihan Keterampilan Teknis Terhadap Motivasi Kerja

Pengujian data menggunakan software SmartPLS mengungkapkan nilai pengaruh konstruk pelatihan keterampilan teknis sebesar 0,004 terhadap variabel motivasi kerja. Status hipotesis (diterima atau ditolak) ditentukan melalui perhitungan komparatif antara t-statistik (t-hitung) dan t-tabel 1,96 pada tingkat signifikansi alpha 5%.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai *t-statistics* sebesar 2.862 lebih besar dari 1,96, serta nilai p-value sebesar 0,004 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak dan H1 diterima, yang berarti pelatihan keterampilan teknis (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja (Z). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Aidatunida et al., 2024) terdapat pengaruh positif pelatihan keterampilan teknis dengan motivasi kerja karyawan.

Hasil ini mengindikasikan bahwa penyediaan pelatihan keterampilan teknis yang berkualitas dan tepat sasaran dapat meningkatkan tingkat motivasi kerja karyawan di CV Multirejeki Selaras Kota Payakumbuh. Dimana nilai koefisien sampel original sebesar 0.761 menunjukkan korelasi positif antara konstruk pelatihan keterampilan teknis dan motivasi kerja.

Pengaruh *Soft Skills* Terhadap Motivasi Kerja

Pengujian data menggunakan software SmartPLS mengungkapkan nilai pengaruh konstruk *Soft Skills* sebesar 0,500 terhadap variabel motivasi kerja. Status hipotesis (diterima atau ditolak) ditentukan melalui perhitungan komparatif antara t-statistik (t-hitung) dan t-tabel 1,96 pada tingkat signifikansi alpha 5%.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai *t-statistics* sebesar 0.675 lebih kecil dari 1,96, serta nilai p-value sebesar 0,500 lebih besar dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H0 diterima dan H2 ditolak, yang berarti *Soft Skills* (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja (Z). Nilai original sampel sebesar 0,188 menunjukkan arah hubungan yang positif, akan tetapi pengaruh tersebut belum cukup kuat secara statistik untuk meningkatkan motivasi kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Diana et al., 2025) bahwa *Soft Skills* tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja.

Soft skills seperti komunikasi efektif, kerja tim, adaptabilitas, dan kecerdasan emosional memengaruhi motivasi kerja karyawan melalui kemampuan untuk berinteraksi lebih baik dengan rekan kerja, mengelola stres, serta merasa lebih percaya diri dalam menghadapi tantangan tugas sehari-hari. Karyawan yang menguasai *soft skills* sering mengalami kepuasan intrinsik lebih tinggi dari pekerjaan, yang meningkatkan komitmen, produktivitas, dan retensi di tempat kerja. Studi manajemen sumber daya manusia menunjukkan bahwa pengembangan soft skills melalui pelatihan dapat menaikkan tingkat motivasi, karena menciptakan lingkungan kerja yang lebih suportif dan memberdayakan individu untuk mencapai potensi mereka.

Pengaruh Pelatihan Keterampilan Teknis Terhadap Prestasi Kerja Pegawai

Pengujian data menggunakan software SmartPLS mengungkapkan nilai pengaruh konstruk pelatihan keterampilan teknis sebesar 0,207 terhadap variabel prestasi kerja pegawai. Status hipotesis (diterima atau ditolak) ditentukan melalui perhitungan komparatif antara t-statistik (t-hitung) dan t-tabel 1,96 pada tingkat signifikansi alpha 5%.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai *t-statistics* sebesar 1.262 lebih kecil dari 1,96, serta nilai p-value sebesar 0,207 lebih besar dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H0 diterima dan H3 ditolak, yang berarti pelatihan keterampilan teknis

(X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai (Y). Nilai original sampel sebesar 0.251 menunjukkan arah hubungan yang positif, akan tetapi pengaruh tersebut belum cukup kuat secara statistik untuk meningkatkan prestasi kerja pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Dwi & Nugraheni, 2020) bahwa pelatihan berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

Pelatihan keterampilan teknis meningkatkan prestasi kerja pegawai melalui penyediaan pengetahuan praktis dan kemampuan teknis spesifik yang langsung diterapkan pada tugas harian, sehingga mempercepat proses kerja dan mengurangi kesalahan operasional. Pelatihan ini juga mendorong efisiensi individu, memungkinkan pegawai mengadopsi teknologi terbaru, menyelesaikan proyek kompleks dengan kualitas lebih tinggi, serta mencapai target organisasi secara konsisten. Selain itu, pelatihan tersebut membangun rasa percaya diri dan adaptabilitas pegawai terhadap perubahan lingkungan kerja, yang berkontribusi pada produktivitas keseluruhan dan kepuasan kerja yang lebih baik.

Pengaruh *Soft Skills* Terhadap Prestasi Kerja Pegawai

Pengujian data menggunakan software SmartPLS mengungkapkan nilai pengaruh konstruk *Soft Skills* sebesar 0,054 terhadap variabel prestasi kerja pegawai. Status hipotesis (diterima atau ditolak) ditentukan melalui perhitungan komparatif antara t-statistik (t-hitung) dan t-tabel 1,96 pada tingkat signifikansi alpha 5%.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai *t-statistics* sebesar 1.928 lebih kecil dari 1,96, serta nilai p-value sebesar 0,054 lebih besar dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H0 diterima dan H4 ditolak, yang berarti *Soft Skills* (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai (Y). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Anggraini et al.2021) bahwa soft skill berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

Soft skills seperti komunikasi efektif, kerja tim, pemecahan masalah, dan kecerdasan emosional berkontribusi pada prestasi kerja pegawai dengan memfasilitasi interaksi kolaboratif yang lancar, pengambilan keputusan yang tepat di bawah tekanan, serta adaptasi cepat terhadap dinamika organisasi. Keterampilan ini melengkapi kemampuan teknis dengan meningkatkan kualitas output kerja melalui hubungan interpersonal yang kuat, mengurangi konflik tim, dan mendorong inovasi kreatif dalam menyelesaikan tugas kompleks.

Dalam konteks prestasi kerja, penguasaan *soft skills* memungkinkan pegawai mencapai target individu maupun tim secara berkelanjutan, yang tercermin dalam peningkatan produktivitas, kepuasan kerja, dan loyalitas organisasi.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai

Pengujian data menggunakan software SmartPLS mengungkapkan nilai pengaruh konstruk motivasi kerja sebesar 0,000 terhadap variabel motivasi kerja. Status hipotesis (diterima atau ditolak) ditentukan melalui perhitungan komparatif antara t-statistik (t-hitung) dan t-tabel 1,96 pada tingkat signifikansi alpha 5%.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai *t-statistics* sebesar 4.461 lebih besar dari 1,96, serta nilai p-value sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak dan H5 diterima, yang berarti motivasi kerja (Z) berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai (Y). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Norkhalisah et al. 2024) terdapat pengaruh positif motivasi kerja terhadap prestasi kerja.

Motivasi kerja mendorong semangat inisiatif individu untuk mencapai target produksi dan inovasi secara konsisten, sehingga meningkatkan efisiensi operasional dan daya saing organisasi. Tingkat motivasi yang tinggi memungkinkan pegawai mengatasi tantangan proyek dengan ketekunan, berkolaborasi efektif dalam tim untuk memenuhi tenggat waktu, serta menjaga kualitas output yang unggul di tengah persaingan pasar. Motivasi kerja yang kuat juga mengurangi tingkat turnover karyawan, mempercepat pencapaian tujuan strategis, dan

menghasilkan loyalitas yang berkelanjutan terhadap visi organisasi.

Pengaruh Pelatihan Keterampilan Teknis Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja

Dari hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai *t-statistics* sebesar 2.213 lebih besar dari 1,96, serta nilai *p-value* sebesar 0,027 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_6 diterima, yang berarti motivasi (Z) mampu memediasi pengaruh pelatihan keterampilan teknis (X1) terhadap prestasi kerja pegawai (Y). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Raihan Arafah and Benny Gunawan 2019) terdapat pengaruh positif dan signifikan pelatihan keterampilan teknis terhadap prestasi kerja pegawai melalui motivasi kerja.

Pelatihan keterampilan teknis yang dirancang dengan baik dapat meningkatkan penguasaan pegawai terhadap prosedur kerja dan penggunaan alat atau teknologi, sehingga menumbuhkan rasa percaya diri dan motivasi kerja dalam melaksanakan tugas. Peningkatan motivasi ini mendorong pegawai untuk lebih berinisiatif, tekun, dan bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaannya, yang pada akhirnya tercermin pada peningkatan prestasi kerja, baik dari segi kualitas hasil, kuantitas output, maupun ketepatan waktu penyelesaian tugas. Dengan demikian, pelatihan keterampilan teknis tidak hanya berdampak langsung pada kemampuan kerja, tetapi juga secara tidak langsung memengaruhi prestasi kerja melalui penguatan motivasi kerja pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan peneliti (Branch, 2023), dengan hasil penelitian Pengawasan berpengaruh tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Semangat Kerja.

Pengaruh Soft Skills Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dengan Melalui Motivasi Kerja

Dari Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai *t-statistics* sebesar 0,731 lebih kecil dari 1,96, serta nilai *p-value* sebesar 0,465 lebih besar dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_7 ditolak, yang berarti motivasi kerja (Z) tidak mampu memediasi pengaruh *Soft Skills* (X2) terhadap prestasi kerja pegawai (Y). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Puspa Ratih et al., 2023) bahwa *soft skill* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Prestasi kerja.

Soft skills seperti komunikasi efektif, kerja tim, dan kecerdasan emosional meningkatkan motivasi kerja pegawai dengan membangun rasa percaya diri, kepuasan intrinsik, dan kemampuan beradaptasi dalam lingkungan kerja yang dinamis. Motivasi kerja yang terpupuk ini mendorong pegawai untuk lebih proaktif, kolaboratif, dan inovatif dalam menjalankan tugas sehari-hari, sehingga tercermin dalam prestasi kerja yang lebih tinggi dari segi kualitas output, pencapaian target, dan kontribusi tim. Dengan demikian, soft skills tidak hanya berpengaruh langsung terhadap performa individu, tetapi juga secara tidak langsung melalui mediasi motivasi kerja sebagai penghubung utama dalam dinamika organisasi.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis empiris mengenai pengaruh Pelatihan Keterampilan Teknis dan Soft Skills terhadap Prestasi Kerja pegawai dengan Motivasi sebagai variabel intervening pada CV Multirejeki Selaras di Kota Payakumbuh, dapat disimpulkan bahwa :

1. Pelatihan Keterampilan Teknis berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja pada CV. Multirejeki Selaras Kota Payakumbuh
2. Soft Skills tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap Motivasi Kerja pada CV. Multirejeki Selaras Kota Payakumbuh.
1. 3. Pelatihan Keterampilan Teknis tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada CV. Multirejeki Selaras Kota Payakumbuh.
3. Soft Skills tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada CV. Multirejeki Selaras Kota Payakumbuh.

4. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja Pegawai pada CV. Multirejeki Selaras Kota Payakumbuh.
5. Motivasi Kerja mampu memediasi pengaruh Pelatihan Keterampilan Teknis terhadap Prestasi Kerja Pegawai
6. Motivasi Kerja tidak mampu memediasi pengaruh Soft Skills terhadap Prestasi Kerja Pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Aidatunida, R., Purnomo, S., Kunci, K., & Karyawan, K. (2024). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Karyawan PT United Tractors Tbk di Jakarta Timur. *Cakrawala: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis*, 1(4), 1007–1016.
- Apriliana, S. D., & Nawangsari, E. R. (2021). Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Berbasis Kompetensi Pada PT Pembangunan Jawa-Bali Kota Surabaya. *Forum Ekonomi*, 23(4), 804–812.
- Branch, A. K. (2023). TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA TERMINAL CARGO PT ANGKASA PURA LOGISTIK (APLog) CABANG KUPANG The Influence of Supervision and Work Discipline on Employee Performance at the Cargo Terminal of PT Angkasa Pura Logistik. 465–476.
- Diana, U., Hidayatullah, S., Alvianna, S., Nurdin, M., & Khouruh, U. (2025). Peran Soft Skill dan Praktik Kerja dalam Meningkatkan Kesiapan Kerja Melalui Motivasi Mahasiswa di Universitas Merdeka Malang. *Jurnal Riset Inspirasi Manajemen Dan Kewirausahaan*, 9(1), 20–30. <https://doi.org/10.35130/ae7y4181>
- Dwi, A., & Nugraheni, V. (2020). Pengaruh budaya kerja, pelatihan, pendidikan, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap prestasi kerja karyawan Iconmall Gresik Jawa Timur. *Journal Fakultas Ekonomi Universitas Dr Soetomo*, 25(1), 314–335.
- Hamsal, Hendriani, S., & Sukri, A. (2023). Communication Soft Skills In Empowering Human Resources. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 4(3), 2281–2296.
- Hasanah Hasanah, Gebina Fyo, Chafsha Ariva, Hammami Afif, & Anshori Mochammad Isa. (2024). Analisis Pelatihan Dan Pengembangan Karyawan Hasanah. *Jurnal Inovasi Manajemen, Kewirausahaan, Bisnis Dan Digital*, 1(Analisi Pelatihan dan Pengembangan Karyawan), 171–184.
- Hasica, M. I., Isyanto, P., & Yani, D. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekertariat Dprd Kabupaten Karawang. *Jurnal Economina*, 2(7), 1535–1545. <https://doi.org/10.55681/economina.v2i7.625>
- Lisnawati, E., & Patandung, H. (2022). Pengaruh Motivasi dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Perkumpulan Pembina Lembaga Pendidikan Dasar dan Menengah Kota Sukabumi. *Jurnal Ekonomak*, Vol. 8, No(1), 1–20.
- Marlina, T. (2019). Mengembangkan Soft Skill Siswa dalam Pembelajaran dengan Metode Permainan Media Gambar pada Kelas I MI Al Fithrah Surabaya. *Tarbawi*, 7(2), 101–117. <https://doi.org/10.36781/tarbawi.v7i2.3021>
- Masyar, W. (2020). Pengaruh Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Inspektorat Kabupaten Rokan Hulu. *Journal Article*, 151.
- Nadzafah, N. R., & Achmad, N. (2024). Apakah motivasi memediasi pengaruh pelatihan terhadap prestasi kerja dan pengembangan karir pada karyawan RSU AISYIYAH KLATEN. *Jurnal Bina Bangsa ...*, 17(2), 1931–1944.
- Norkhalisah, Budiman, A., & Fajar Noorrahman, M. (2024). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Balangan. 1, No, 276–280.
- Nuzulia, A. (2019). Prestasi Kerja. *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 5–24.
- Nyoman Gandha Pradipta Adisastra, Ni Desak Made Santi Diwyarthi, & Ni Luh Gde Sri Sadjuni. (2024). Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan Housekeeping di Hotel SB Kuta. *TOBA: Journal of Tourism, Hospitality and Destination*, 3(3), 73–76. <https://doi.org/10.55123/toba.v3i3.4049>
- Penulis, N., Artikel, J., Arif Amanda, F., Dwi Rizati, Y., & Harfianto, D. (2020). Pengelolaan Pendidikan Karakter Dalam Pengembangan Soft Skill. 1(September), 95–113.

- Puspa Ratih, Aswan, M., & Waliamin, J. (2023). Pengaruh Pengaruh Soft Skill dan Hard Skill terhadap Prestasi Kerja. *Journal of Trends Economics and Accounting Research*, 3(4), 472–476. <https://doi.org/10.47065/jtear.v3i4.727>
- Raihan Arafah, B. G. (2019). Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. 18–29.
- Salsabrina, P. L., & Intan Permatasari, R. (2023). PENGARUH PENGALAMAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN DIVISI OPERASIONAL PT. PEGADAIAN GALERI 24, JAKARTA PUSAT=Salsabrina Putri Lestari dan Rita Intan Permatasari. *Jurnal Ilmiah M-Progress*, 13, 83–91.
- Sanaba, H. F., Andriyan, Y., & Munzir, M. (2022). Analisis Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan: Kompensasi, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja. *Financial and Accounting Indonesian Research*, 2(2), 83–96. <https://doi.org/10.36232/jurnalfairakuntansiunimuda.v2i2.3852>
- Shima, P., Nur, :, Permatasari, I., & Aleng, : (2023). “MASTER: Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan” Soft skills: Tinjauan Kemampuan Kerjasama dan Komunikasi dalam Mempengaruhi Kinerja Pelaku UMKM. 3(1), 111–120.
- Siregar, L. Y. S. (2020). Motivasi Sebagai Pengubahan Perilaku. *Forum Paedagogik*, 11(2), 81–97. <https://doi.org/10.24952/paedagogik.v12i2.3156>
- Tupti, Z., Simarmata, K. S., & Arif, M. (2022). Faktor – Faktor Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *MANEGGIO:Ilmiah Manjaemen Magister Manajemen*, 5(2), 16.
- Wijaya, S. (2023). Pentingnya Pelatihan Dan Pengembangan Dalam Menciptakan Kinerja Karyawan Di Era Digital. *Analisis*, 13(1), 106–118. <https://doi.org/10.37478/als.v13i1.2523>