DAMPAK PROGRAM PELATIHAN *SOFT SKILLS* TERHADAP PENINGKATAN KOMPETENSI KARYAWAN

Mardiman[1], Taufik[2], Iwan Rasiwan[3], Agan Syahrial[4], Rani Hendiyani[5], Aditya Bayu Kusuma[6]
[1]Universitas Pendidikan Indonesia,
[2,3,4,5,6]Universitas Kartamulia Purwakarta

Email: diman.as@upi..edu

Received : Aug 24th 2025	Revised : Sep 22th 2025	Accepted : Jan 31th 2026

ABSTRACT

This study aims to analyze the impact of soft skills training programs on improving employee competencies at Kartamulia University Purwakarta, focusing on employees who play crucial roles in daily administrative and operational services. Using a quantitative approach through an online survey of 45 respondents who had participated in the training and worked for at least three months after the training, data were collected through a Likert scale-based questionnaire and analyzed using simple linear regression with SPSS. The results of the study indicate that the soft skills training program has a positive and significant effect on improving employee competence, with a regression coefficient of 0.666 and a coefficient of determination (R^2) of 49.8%. Hypothesis testing confirmed that this effect was statistically significant (t-count = 6.682 > t-table = 2.014; p = 0.000). Theoretically, this study provides originality by filling a gap in the literature on soft skills training for employees at private universities in Indonesia, a group that has received little attention in human resource development studies. This study also tested the application of the Kirkpatrick training evaluation model in the context of local educational organizations. From a practical perspective, these findings provide an empirical basis for university management to improve the design and implementation of soft skills training, as well as a reference for other universities, especially private ones.

Keywords: *Soft Skills Training, Employee Competencies, Human Resource Development, Private Universities*

PENDAHULUAN

Dalam konteks dunia kerja kontemporer, kompetensi karyawan tidak lagi hanya diukur dari penguasaan keterampilan teknis (*hard skills*), tetapi juga dari kemampuan non teknis yang sering disebut sebagai *soft skills*. Istilah *soft skills* mencakup berbagai atribut personal seperti komunikasi interpersonal, kerja sama tim, empati, manajemen emosi, pemecahan masalah, adaptabilitas, serta etika kerja (Robles, 2012; Heckman & Kautz, 2019). Di lingkungan perguruan tinggi yang merupakan organisasi jasa berbasis pengetahuan dan interaksi manusia kemampuan ini menjadi semakin krusial. Karyawan administratif maupun akademik dituntut tidak hanya untuk memahami prosedur kerja, tetapi juga mampu berinteraksi secara efektif dengan mahasiswa, dosen, orang tua, serta mitra eksternal.

Berbagai studi global menunjukkan bahwa *soft skills* memiliki korelasi positif yang signifikan terhadap kinerja individu dan organisasi. Menurut World Economic Forum 2020, dalam laporan *The Future of Jobs*, delapan dari sepuluh keterampilan teratas

yang paling dibutuhkan di tempat kerja pada tahun 2025 adalah *soft skills*, termasuk berpikir analitis, kreativitas, ketahanan, dan kecerdasan emosional. Di sektor pendidikan tinggi, penelitian oleh Clarke menemukan bahwa karyawan dengan tingkat *soft skills* yang tinggi cenderung lebih responsif terhadap perubahan kebijakan, lebih proaktif dalam kolaborasi lintas unit, dan memberikan layanan yang lebih memuaskan kepada pemangku kepentingan internal maupun eksternal (Clarke, 2018).

Pelatihan *soft skills* telah menjadi bagian integral dari strategi pengembangan sumber daya manusia di berbagai organisasi, termasuk institusi pendidikan. Menurut Kirkpatrick efektivitas pelatihan dapat dievaluasi melalui empat level yaitu reaksi peserta, pembelajaran, perubahan perilaku, dan dampak terhadap hasil organisasi (Kirkpatrick, 2016). Pendekatan ini menekankan bahwa pelatihan tidak boleh berhenti pada kepuasan peserta, tetapi harus menghasilkan perubahan nyata dalam kompetensi dan kinerja. Di sisi lain, tantangan dalam pelatihan *soft skills* juga diakui luas antara lain karena sifatnya yang abstrak, sulit diukur secara kuantitatif, dan memerlukan waktu serta lingkungan yang mendukung untuk berkembang (Bennett & Lemoine, 2021). Di Indonesia, isu pengembangan *soft skills* karyawan di perguruan tinggi masih relatif baru dan belum banyak diteliti secara empiris, terutama dalam konteks karyawan non akademik. Sebagian besar literatur lokal lebih fokus pada *soft skills* mahasiswa atau dosen, sementara peran staf administratif yang merupakan tulang punggung operasional harian universitas sering kali terabaikan (Suryani & Prasetyo, 2020). Padahal, kualitas layanan administratif sangat memengaruhi citra dan efisiensi institusi secara keseluruhan.

Meskipun pentingnya *soft skills* dalam dunia kerja semakin diakui, masih terdapat kesenjangan penelitian (*research gap*) dalam beberapa aspek. Pertama, sebagian besar studi tentang pelatihan *soft skills* dilakukan di sektor korporat atau industri, bukan di lingkungan pendidikan tinggi yang memiliki dinamika organisasi dan budaya kerja yang berbeda. Kedua, evaluasi terhadap program pelatihan *soft skills* di perguruan tinggi Indonesia masih bersifat anekdot atau berbasis laporan internal, tanpa metodologi penelitian yang sistematis. Ketiga, belum banyak penelitian yang menghubungkan secara langsung antara pelaksanaan pelatihan *soft skills* dengan peningkatan kompetensi terukur pada karyawan, terutama dalam konteks universitas swasta seperti Universitas Kartamulia Purwakarta.

Universitas Kartamulia Purwakarta telah melaksanakan program pelatihan *soft skills* bagi karyawan sebagai bagian dari proses orientasi. Namun, hingga saat ini belum ada studi independen yang mengevaluasi dampak program tersebut terhadap peningkatan kompetensi karyawan, baik dari segi perilaku kerja, efektivitas komunikasi, maupun kontribusi terhadap kinerja unit kerja. Pertanyaan penelitian utama yang muncul adalah sejauh mana program pelatihan *soft skills* yang diterapkan di Universitas Kartamulia Purwakarta berdampak terhadap peningkatan kompetensi karyawan

baru? Pertanyaan ini penting untuk menjawab apakah investasi dalam pelatihan tersebut benar-benar memberikan nilai tambah bagi organisasi.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dampak program pelatihan *soft skills* terhadap peningkatan kompetensi karyawan di Universitas Kartamulia Purwakarta, dengan fokus pada empat aspek utama: (1) mengidentifikasi komponen dan struktur program pelatihan yang telah diterapkan, (2) mengevaluasi persepsi karyawan mengenai relevansi, kualitas, dan manfaat pelatihan tersebut, (3) menganalisis perubahan nyata dalam kompetensi meliputi kemampuan komunikasi, kerja sama tim, adaptabilitas, dan etika kerja setelah mengikuti pelatihan, serta (4) menganalisis hubungan antara pelatihan *soft skills* dengan peningkatan kinerja dan integrasi karyawan dalam lingkungan kerja universitas. Melalui pendekatan studi kasus yang mendalam, penelitian ini diharapkan memberikan gambaran empiris tentang efektivitas investasi pengembangan SDM berbasis *soft skills* di institusi pendidikan tinggi, khususnya dalam konteks perguruan tinggi swasta di Indonesia.

Penelitian ini memberikan kontribusi teoretis dan praktis. Secara teoretis, studi ini memperkaya literatur tentang pengembangan SDM di perguruan tinggi, khususnya dalam domain *soft skills* untuk karyawan non akademik kelompok yang sering terpinggirkan dalam diskusi akademik. Penelitian ini juga menguji penerapan model evaluasi pelatihan seperti model Kirkpatrick dalam konteks organisasi pendidikan di Indonesia. Secara praktis, temuan penelitian ini dapat menjadi dasar evaluasi dan perbaikan program pelatihan di Universitas Kartamulia Purwakarta. Rekomendasi yang dihasilkan dapat membantu manajemen universitas dalam merancang modul pelatihan yang lebih efektif, relevan, dan berkelanjutan. Selain itu, hasil penelitian ini dapat dijadikan referensi oleh perguruan tinggi lain khususnya universitas swasta dengan sumber daya terbatas dalam mengembangkan strategi pengembangan kompetensi karyawan berbasis *soft skills*.

Signifikansi penelitian ini terletak pada relevansinya dengan tren global dan kebutuhan lokal. Di satu sisi, dunia pendidikan tinggi menghadapi tekanan untuk meningkatkan kualitas layanan dan daya saing, yang tidak mungkin dicapai tanpa SDM yang kompeten secara holistik. Di sisi lain, di tengah keterbatasan anggaran dan sumber daya seperti yang dialami banyak perguruan tinggi swasta di Indonesia penting untuk memastikan bahwa setiap program pengembangan SDM memberikan dampak nyata. Dengan fokus pada karyawan, penelitian ini juga menyentuh aspek krusial dalam siklus hidup karyawan, fase adaptasi awal yang menentukan loyalitas, produktivitas, dan integrasi budaya organisasi. Lebih jauh, penelitian ini mendukung upaya transformasi budaya kerja di perguruan tinggi menuju organisasi pembelajar (*learning organization*) yang responsif, kolaboratif, dan berorientasi pada pelayanan prima. Dalam jangka panjang, peningkatan kompetensi karyawan melalui *soft skills* tidak hanya meningkatkan efisiensi internal, tetapi juga memperkuat reputasi institusi di

mata mahasiswa, orang tua, dan masyarakat luas.

TINJAUAN PUSTAKA

Program Pelatihan *Soft Skills*

Soft skills mengacu pada keterampilan non-teknis seperti komunikasi interpersonal, kerja sama tim, empati, adaptabilitas, pemecahan masalah, dan etika profesional. Dalam konteks organisasi modern khususnya perguruan tinggi *soft skills* semakin diakui sebagai fondasi penting dalam menciptakan layanan yang responsif dan kolaboratif (Heckman & Kautz, 2023). Pelatihan *soft skills* tidak hanya bertujuan meningkatkan pengetahuan, tetapi juga mengubah perilaku dan memperkuat integrasi budaya kerja. Efektivitas pelatihan *soft skills* sangat bergantung pada metode penyampaian dan dukungan pasca pelatihan. Menurut Lacerenza et al, pendekatan berbasis simulasi, umpan balik langsung, dan pembelajaran berkelanjutan (*spaced learning*) menghasilkan peningkatan perilaku kerja hingga 40% dibandingkan metode konvensional seperti ceramah (Lacerenza et al, 2022). Selain itu, keberlanjutan dampak pelatihan sangat ditentukan oleh adanya *mentoring*, lingkungan kerja yang mendukung, serta peluang praktik nyata di tempat kerja (Bennett & Lemoine, 2021). Di sektor pendidikan tinggi, pelatihan *soft skills* bagi karyawan khususnya staf non akademik masih belum menjadi prioritas utama, meskipun mereka sering menjadi wajah pertama universitas dalam interaksi dengan publik (Suryani & Wijaya, 2023). Haryanto dan Fitriani, mencatat bahwa hanya 28% perguruan tinggi swasta di Jawa Barat yang memiliki modul *soft skills* terstruktur dalam proses *onboarding* (Haryanto dan Fitriani,2024). Padahal, pelatihan ini sangat krusial di masa awal kerja karena berdampak langsung pada kecepatan adaptasi, rasa percaya diri, dan loyalitas karyawan.

Soft Skills dalam Konteks Perguruan Tinggi

Perguruan tinggi merupakan organisasi kompleks yang menggabungkan fungsi akademik, administratif, dan layanan publik. Karyawan non akademik seperti staf keuangan, registrasi, humas, dan layanan mahasiswa memainkan peran krusial dalam menjaga kelancaran operasional dan citra institusi. Penelitian oleh Al Husseini dan El Beltagi, menunjukkan bahwa karyawan universitas dengan *soft skills* tinggi cenderung memberikan layanan yang lebih responsif, mengurangi konflik internal, dan meningkatkan kepuasan mahasiswa (Al Husseini dan El Beltagi 2021). Di Indonesia, studi oleh Prasetyo et al, mengungkap bahwa perguruan tinggi swasta yang mengintegrasikan *soft skills* dalam pengembangan SDM melaporkan peningkatan signifikan dalam indeks kepuasan layanan internal (Prasetyo et al. 2022). Namun, tantangannya terletak pada persepsi bahwa *soft skills* hanya relevan untuk dosen atau mahasiswa. Padahal, staf administratif sering menjadi “wajah pertama” universitas bagi calon mahasiswa dan orang tua. Tanpa kemampuan komunikasi, empati, dan manajemen stres, kualitas layanan institusi dapat terganggu meskipun sistem teknisnya sempurna (Suryani & Wijaya, 2023).

Peningkatan Kompetensi Karyawan

Kompetensi karyawan mencakup tiga dimensi utama: pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skills*), dan sikap (*attitude*) (Clarke, 2020). Dalam konteks perguruan tinggi, peningkatan kompetensi tidak hanya diukur dari penguasaan tugas teknis, tetapi juga dari kemampuan memberikan layanan yang empatik, bekerja secara kolaboratif, serta menunjukkan tanggung jawab profesional. Penelitian oleh Clarke (2018) menunjukkan bahwa karyawan dengan tingkat *soft skills* yang tinggi cenderung lebih responsif terhadap perubahan kebijakan, lebih proaktif dalam kerja tim, dan memberikan layanan yang lebih memuaskan kepada pemangku kepentingan. Di Indonesia, Prasetyo et al. (2022) menemukan bahwa integrasi *soft skills* dalam pengembangan SDM berdampak langsung pada peningkatan indeks kepuasan layanan internal dan iklim kerja yang positif. Peningkatan kompetensi juga berkaitan erat dengan proses *onboarding*. Allen et al. (2021) dalam studi longitudinal menunjukkan bahwa karyawan yang mengikuti program *onboarding* yang mencakup pelatihan *soft skills* memiliki tingkat retensi 30% lebih tinggi dan mencapai kinerja puncak dua bulan lebih cepat dibandingkan rekan yang hanya menerima pelatihan teknis. Hal ini menegaskan bahwa pelatihan *soft skills* berkontribusi signifikan terhadap pembentukan kompetensi holistik karyawan, terutama pada fase awal integrasi organisasi.

Pengembangan Hipotesis

Program Pelatihan *Soft Skills* terhadap Peningkatan Kompetensi Karyawan

Penelitian ini menguji pengaruh Program Pelatihan Soft Skills (X) terhadap Peningkatan Kompetensi Karyawan (Y). Berdasarkan kajian teoretis, *soft skills* seperti komunikasi efektif, kerja sama tim, pemecahan masalah, dan etika profesional memiliki peran krusial dalam membentuk kompetensi holistik karyawan, terutama dalam fase *onboarding*. Studi studi empiris menunjukkan bahwa pelatihan *soft skills* yang dirancang secara sistematis tidak hanya meningkatkan pengetahuan dan keterampilan, tetapi juga memperkuat sikap kerja dan adaptasi budaya organisasi (Clarke, 2018; Lacerenza et al., 2022; Allen et al., 2021). Di lingkungan perguruan tinggi yang bersifat jasa, kolaboratif, dan berbasis interaksi manusia kompetensi non teknis menjadi penentu kualitas layanan dan efektivitas kerja lintas unit (Al Husseini & El Beltagi, 2021). Karyawan yang mengikuti pelatihan *soft skills* secara terstruktur cenderung lebih cepat beradaptasi, lebih percaya diri, dan lebih mampu berkontribusi secara positif dalam tim (Haryanto & Fitriani, 2024). Mengacu pada model evaluasi Kirkpatrick yang diperbarui (2023), dampak pelatihan tidak hanya diukur dari kepuasan peserta (*reaction*) atau pengetahuan (*learning*), tetapi juga dari perubahan perilaku (*behavior*) dan hasil organisasi (*results*) termasuk peningkatan kompetensi terukur. Oleh karena itu, hipotesis penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

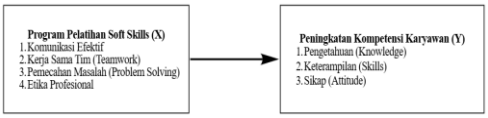
H: Program Pelatihan Soft Skills berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kompetensi

karyawan di Universitas Kartamulia Purwakarta.

Kerangka Berpikir

Berdasarkan kajian teori dan penelitian terdahulu, dapat disusun kerangka pemikiran bahwa Program Pelatihan *Soft Skills* menjadi aspek fundamental dalam meningkatkan Kompetensi Karyawan. Pelatihan *soft skills* yang terstruktur mampu membentuk persepsi positif terhadap nilai pengembangan diri, memperkuat rasa percaya diri karyawan dalam berinteraksi, dan pada akhirnya menumbuhkan kompetensi yang holistik. Sementara itu, konten pelatihan yang relevan dengan kebutuhan operasional universitas akan menambah nilai praktis dari keterampilan yang diajarkan dan menjaga konsistensi penerapannya dalam lingkungan kerja sehari-hari.

Dalam penelitian ini, kerangka berpikir akan diuji melalui analisis regresi untuk mengukur kekuatan pengaruh Program Pelatihan *Soft Skills* terhadap Peningkatan Kompetensi Karyawan di Universitas Kartamulia Purwakarta. Hasil analisis ini diharapkan memberikan pemahaman mendalam tentang peran kunci pelatihan *soft skills* dalam membangun kompetensi karyawan, serta menyediakan dasar rekomendasi strategis bagi universitas dalam upaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Kerangka pikir penelitian dapat dilihat pada Gambar 1.



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Berdasarkan penjelasan kerangka pikir tersebut maka dapat diketahui Tabel 1 berikut menunjukkan definisi operasional dari variabel yang diteliti:

Tabel 1. Definisi Oprasional Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator
Program Pelatihan *Soft Skills* (X)	Komunikasi Efektif	1. Menyampaikan pesan jelas 2. Mendengarkan aktif
	Kerja Sama Tim	1. Berkontribusi dalam tim 2. Menyelesaikan konflik
	Pemecahan Masalah	1. Mengidentifikasi akar masalah 2. Merancang solusi efektif
	Etika Profesional	1. Menunjukkan integritas 2. Menepati komitmen
Peningkatan Kompetensi Karyawan (Y)	Pengetahuan	1. Memahami konsep dasar 2. Menjelaskan penerapan
	Keterampilan	1. Bekerja sama kolaboratif 2. Beradaptasi terhadap perubahan
	Sikap	1. Percaya diri 2. Semangat kerja 3. Kedisiplinan tinggi

METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini mengadopsi pendekatan kuantitatif dengan tujuan menguji pengaruh Program Pelatihan *Soft Skills* terhadap peningkatan kompetensi karyawan di Universitas Kartamulia

Purwakarta. Pengumpulan data primer dilakukan melalui survei daring menggunakan platform Google Formulir, dengan instrumen berupa kuesioner yang disusun berdasarkan skala Likert lima poin (sangat tidak setuju hingga sangat setuju). Sebelum dilakukan analisis utama, dilakukan uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan bahwa instrumen penelitian layak dan konsisten digunakan. Analisis data dilakukan dengan teknik regresi linear berganda melalui perangkat lunak SPSS versi terbaru. Penelitian ini melibatkan satu variabel bebas, yaitu Program Pelatihan *Soft Skills* (X), dan satu variabel terikat, yaitu Peningkatan Kompetensi Karyawan (Y). Untuk menentukan jumlah responden, digunakan rumus sampel

untuk populasi yang tidak diketahui dengan tingkat kepercayaan 95% dan margin kesalahan 10%, menghasilkan kebutuhan minimal 42 responden. Jumlah tersebut dibulatkan menjadi 45 responden untuk memudahkan analisis.

Teknik pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling* (sampel bertujuan), dengan kriteria spesifik sebagai berikut: (1) merupakan karyawan Universitas Kartamulia Purwakarta, (2) telah mengikuti program pelatihan *soft skills* yang diselenggarakan oleh universitas, dan (3) telah bekerja minimal selama tiga bulan pasca pelatihan untuk memungkinkan terjadinya perubahan kompetensi yang teramati. Kuesioner daring disebar kepada 45 karyawan yang memenuhi kriteria tersebut, sehingga data yang diperoleh merepresentasikan persepsi langsung dari peserta pelatihan yang relevan.

HASIL

Hasil Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2017) diartikan sebagai derajat ketepatan antara data yang terjadi pada objek penelitian. Validitas menunjukkan sejauh mana alat ukur atau instrumen dapat mengukur apa yang seharusnya diukur. Pada Tabel 2 menunjukkan hasil uji validitas kuesioner dimana kedua variabel tersebut valid seluruhnya pada keseluruhan pernyataannya.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Kode	R-Hitung	R-Tabel	Keterangan
Variabel Program Pelatihan *Soft Skills*			
X1.1	0.832	0.294	Valid
X1.2	0.755	0.294	Valid
X1.3	0.806	0.294	Valid
X1.4	0.679	0.294	Valid
X1.5	0.801	0.294	Valid
X1.6	0.775	0.294	Valid
X1.7	0.809	0.294	Valid
X1.8	0.800	0.294	Valid
Variabel Peningkatan Kompetensi Karyawan			
Y1.1	0.784	0.294	Valid
Y1.2	0.811	0.294	Valid
Y1.3	0.779	0.294	Valid
Y1.4	0.858	0.294	Valid
Y1.5	0.908	0.294	Valid
Y1.6	0.823	0.294	Valid
Y1.7	0.863	0.294	Valid

Sumber: Data primer diolah (2025)

Hasil Uji Reliabilitas

Pada tahap uji reliabilitas, instrumen penelitian dievaluasi guna menjamin konsistensi dan ketepatan hasil pengukurannya. Sebuah variabel dianggap memiliki tingkat keandalan yang memadai apabila nilai Cronbach's Alphanya melebihi 0,60. Berdasarkan data pada Tabel 3, seluruh instrumen yang diuji memperoleh nilai Cronbach's Alpha di atas 0,60, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua alat ukur tersebut bersifat reliabel dan layak digunakan dalam penelitian ini.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Nilai Kritis	Keterangan
Variabel Program Pelatihan *Soft Skills*	0.909	0.60	Reliabel
Variabel Peningkatan Kompetensi Karyawan	0.929	0.60	Reliabel

Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas adalah untuk mengetahui data tersebut berdistribusi normal atau tidak normal. Pengujian normalitas dilakukan dengan menilai probabilitas melalui pengukuran tingkat signifikan 5%. Dalam pengujian Kolmogorov Smirnov Test, data yang dikatakan berdistribusi normal apabila nilai Sig. > 0,10. Pada tabel 4 terlihat data terdistribusi normal, karena nilai Sig. 0,122 > 0,10.

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		45
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.68990134
Most Extreme Differences	Absolute	.143
	Positive	.095
	Negative	-.143
Test Statistic		.143
Asymp. Sig. (2-tailed)		.122[c]

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Hasil Uji Linieritas

Uji linearitas dilaksanakan untuk memastikan apakah hubungan antara variabel independen dan dependen mengikuti pola linier. Secara prinsip, asumsi linearitas dianggap terpenuhi apabila nilai signifikansi (p-value) pada komponen *deviation from linearity* melebihi 0,05 artinya, tidak terdapat cukup bukti statistik bahwa hubungan tersebut menyimpang dari bentuk linier. Hasil analisis dalam Tabel 5 menunjukkan bahwa nilai p pada bagian *deviation from linearity* adalah 0,137, yang lebih tinggi dari batas kritis 0,05. Temuan ini mengindikasikan bahwa pola hubungan antara variabel tidak menyimpang secara signifikan dari linearitas. Di sisi lain, nilai signifikansi pada komponen *linearity* tercatat sebesar 0,000 (kurang dari 0,05), yang menegaskan bahwa hubungan linier antara pelatihan soft skill dan kompetensi karyawan bersifat sangat signifikan. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa asumsi linearitas dalam model regresi telah terpenuhi dengan baik.

Tabel 5. Hasil Uji Linieritas

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kompetensi Karyawan * Pelatihan Soft Skills	Between Groups	(Combined)	1115.695	32	34.865	3.971	.007
		Linearity	621.984	1	621.984	70.837	.000
		Deviation from Linearity	493.711	31	15.926	1.814	.137
	Within Groups		105.365	12	8.780		
	Total		1221.060	44			

Hasil Analisis Regresi Sederhana

Untuk menilai seberapa kuat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, peneliti menerapkan model regresi linier sederhana yang secara umum dirumuskan sebagai Analisis ini bertujuan untuk mengukur sejauh mana variabel bebas mampu menjelaskan perubahan pada variabel terikat, sekaligus menentukan arah hubungan di antara keduanya. Berdasarkan hasil pengujian yang tercantum dalam Tabel 6, diperoleh persamaan regresi: Koefisien regresi sebesar 0,666 menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu unit pada pelatihan soft skill berhubungan

dengan peningkatan sebesar 0,666 unit pada kompetensi karyawan, dengan asumsi bahwa faktor-faktor lain di luar model dianggap konstan. Temuan ini menguatkan kesimpulan bahwa pelatihan soft skill berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi karyawan.

Tabel 6. Hasil Analisis Regresi Sederhana

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	5.733	2.544		2.253	.029
	Pelatihan Soft Skills	.666	.100	.714	6.682	.000

a. Dependent Variable: Kompetensi Karyawan

Hasil Analisis Korelasi Sederhana

Analisis ini bertujuan untuk mengukur kekuatan serta arah hubungan antara variabel X dan Y, di mana hubungan tersebut dapat berupa korelasi positif maupun negatif. Hasil menunjukkan bahwa pelatihan soft skill memiliki koefisien korelasi (r) sebesar 0,714 dengan tingkat signifikansi 0,000. Nilai ini mengindikasikan bahwa terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara pelatihan soft skill dan kompetensi karyawan.

Tabel 7. Hasil Analisis Korelasi Sederhana

Correlations

		Pelatihan Soft Skills	Kompetensi Karyawan
Pelatihan Soft Skills	Pearson Correlation	1	.714**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	45	45
Kompetensi Karyawan	Pearson Correlation	.714**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	45	45

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

4.8 Hasil Analisis Koefesien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) berfungsi untuk menunjukkan proporsi variasi pada variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independen dalam model regresi. Pada penelitian ini, pelatihan soft skill mampu menjelaskan sekitar 49,8% variasi dalam tingkat kompetensi karyawan. Sementara itu, sisanya yaitu 50,2% dipengaruhi oleh faktor-faktor eksternal yang tidak dimasukkan ke dalam model atau belum ditangkap dalam pengukuran penelitian.

Tabel 8. Hasil Analisis Koefesien Determinasi (R^2)

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.714[a]	.509	.498	3.732561

a. Predictors: (Constant), Pelatihan Soft Skills

b. Dependent Variable: Kompetensi Karyawan

4.9 Hasil Uji Hipotesis & Uji Signifikansi

Uji t digunakan untuk menilai pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara terpisah, dengan mengasumsikan variabel lain dalam model tetap konstan. Dalam penelitian ini, nilai t hitung untuk variabel pelatihan soft skill sebesar 6,682, yang jauh lebih besar daripada nilai t kritis (2,014) pada taraf signifikansi 5%. Hal ini diperkuat oleh nilai p sebesar 0,000 jauh di bawah batas signifikansi 0,05 sehingga menunjukkan kebermaknaan statistik yang sangat kuat. Akibatnya, hipotesis nol (H_0) yang menyatakan tidak adanya pengaruh ditolak, sedangkan hipotesis alternatif (H_1) diterima. Temuan ini mengindikasikan bahwa pelatihan soft skill memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kompetensi karyawan.

Tabel 9. Hasil Uji Hipotesis & Uji Signifikansi

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	5.733	2.544		2.253	.029
	Pelatihan Soft Skills	.666	.100	.714	6.682	.000

a. Dependent Variable: Kompetensi Karyawan

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai *Dampak Program Pelatihan Soft Skills terhadap Peningkatan Kompetensi Karyawan* di Universitas Kartamulia Purwakarta, dapat disimpulkan bahwa program pelatihan soft skills berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kompetensi karyawan. Hal ini dibuktikan melalui analisis regresi yang menunjukkan koefisien sebesar 0,666, artinya setiap peningkatan satu satuan dalam pelatihan soft skills akan meningkatkan kompetensi karyawan sebesar 0,666 satuan. Koefisien determinasi (R^2) sebesar 49,8% mengindikasikan bahwa hampir separuh peningkatan kompetensi karyawan dapat dijelaskan oleh pelatihan soft skills, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Uji hipotesis juga memperkuat temuan ini, dengan nilai t-hitung (6,682) yang jauh lebih besar daripada t-tabel (2,014) dan signifikansi 0,000 (< 0,05), sehingga hipotesis diterima. Temuan ini menegaskan bahwa soft skills

meliputi komunikasi efektif, kerja sama tim, pemecahan masalah, dan etika profesional merupakan komponen penting dalam pembentukan kompetensi holistik karyawan, terutama pada konteks perguruan tinggi yang sangat mengandalkan interaksi manusia dan pelayanan prima.

Sejalan dengan temuan tersebut, peneliti memberikan sejumlah saran. Pertama, manajemen Universitas Kartamulia Purwakarta disarankan untuk mengembangkan program pelatihan soft skills secara berkelanjutan, tidak hanya sebagai bagian dari orientasi awal, tetapi juga melalui kegiatan lanjutan seperti mentoring, forum diskusi, dan simulasi berbasis kasus nyata. Kedua, modul pelatihan perlu disesuaikan dengan kebutuhan spesifik setiap unit kerja dan diperkaya dengan metode aktif agar keterampilan yang diajarkan lebih mudah ditransfer ke lingkungan kerja. Ketiga, perguruan tinggi lain khususnya yang berstatus swasta dan memiliki keterbatasan sumber daya dapat menjadikan hasil penelitian ini sebagai referensi untuk merancang strategi pengembangan SDM yang efektif dan berkelanjutan. Keempat, untuk penelitian mendatang, disarankan menggunakan pendekatan campuran (kuantitatif dan kualitatif) serta memasukkan variabel pendukung seperti budaya organisasi atau dukungan atasan yang dapat memoderasi dampak pelatihan. Terakhir, pemerintah atau lembaga akreditasi pendidikan tinggi dapat mendorong standarisasi program pengembangan soft skills bagi seluruh karyawan universitas, tidak hanya dosen dan mahasiswa, sebagai bagian dari upaya peningkatan kualitas layanan dan daya saing institusi pendidikan tinggi di Indonesia.

DAFTAR PUSTAKA

Al-Husseini, S., & El Beltagi, I. (2021). The role of soft skills in enhancing service quality in higher education institutions. Journal of Applied Research in Higher Education, 13(4), 1125–1140. https://doi.org/10.1108/JARHE-05-2020-0102.

Allen, D. G., Bryant, P. C., & Vardaman, J. M. (2021). Retaining talent: Replacing myths with evidence-based strategies. Academy of Management Perspectives, 35(2), 258–283. https://doi.org/10.5465/amp.2019.0128.

Bennett, N., & Lemoine, G. J. (2021). What VUCA really means for you. *Harvard Business Review, 92*(1/2), 27–30. https://hbr.org/2014/01/what-vuca-really-means-for-you.

Clarke, N. (2020). Soft skills training in higher education: Linking employee development to organizational performance. European Journal of Training and Development, 44(5/6), 321–337. https://doi.org/10.1108/EJTD-02-2020-0021.

Goleman, D. (2017). *Emotional intelligence: Why it can matter more than IQ* (25th anniversary ed.). Bantam Books.

Haryanto, D., & Fitriani, Y. (2024). Integrasi soft skills dalam onboarding karyawan di perguruan tinggi swasta Jawa Barat. Jurnal Ilmiah

Manajemen Sumber Daya Manusia, 8(1), 45–60. https://doi.org/10.31289/jimdh.v8i1.12345.

Heckman, J. J., & Kautz, T. (2023). Soft skills in the modern workplace. Oxford University Press.

Kirkpatrick, D. L., & Kirkpatrick, J. D. (2023). Evaluating training programs: The four levels (5th ed.). Berrett-Koehler Publishers.

Lacerenza, C. N., Marlow, S. L., Tannenbaum, S. I., & Salas, E. (2022). What really matters in soft skills training? A meta-analysis of transfer conditions. Human Resource Development Quarterly, 33(1), 5–38. https://doi.org/10.1002/hrdq.21420.

Prasetyo, B., Suryani, A., & Wijaya, T. (2022). Dampak integrasi soft skills terhadap kepuasan layanan internal di perguruan tinggi swasta Indonesia. Jurnal Manajemen Pendidikan Indonesia, 9(1), 67–82. https://doi.org/10.21831/jmpi.v9i1.45678.

Robles, M. M. (2012). Executive perceptions of the top 10 soft skills needed in today's workplace. Business Communication Quarterly, 75(4), 453–465. https://doi.org/10.1177/1080569912458944.

Sugiyono. (2017). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Alfabeta.

Suryani, A., & Prasetyo, B. (2020). Pengembangan soft skills staf administrasi di perguruan tinggi: Tantangan dan strategi. *Jurnal Manajemen Pendidikan Indonesia,* *7*(2), 88–102. https://doi.org/10.21831/jmpi.v7i2.34567.

Suryani, A., & Wijaya, T. (2023). Peran staf administratif sebagai wajah pertama universitas: Analisis kompetensi soft skills. Jurnal Administrasi Pendidikan, 10(2), 112–128. https://doi.org/10.17509/jap.v10i2.56789.

World Economic Forum. (2020). *The future of jobs report 2020*. https://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_2020.pdf.