

**PENGARUH *SOFT SKILL* DAN *HARD SKILL* TERHADAP
KEPERCAYAAN DIRI MELALUI PELATIHAN KERJA SEBAGAI
VARIABEL MODERASI**



TESIS

**Diajukan Kepada Pengelola
Program Pasca Sarjana Magister Manajemen
Universitas BPD untuk memenuhi syarat guna
Memperoleh derajat S-2 Magister Manajemen**

Oleh:

**NOOR MUHAMMAD AYYUB
NIM. 22242609**

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMIKA DAN BISNIS
UNIVERSITAS BPD**

1. Pendahuluan[DT1]

1.1. Latar Belakang Masalah

Pembangunan suatu bangsa sangat bergantung pada kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) yang dimilikinya. Di tengah dinamika pasar kerja global dan Revolusi Industri 4.0 hingga Society 5.0, tuntutan terhadap kompetensi tenaga kerja semakin tinggi dan kompleks (Granillo-Velasquez et al., 2025). Tenaga kerja tidak hanya dituntut untuk menguasai keahlian teknis, tetapi juga kemampuan non-teknis agar mampu bersaing secara efektif (Hayes et al., 2021; Munir, 2022). Kondisi ini menciptakan celah antara kebutuhan industri dengan kompetensi lulusan lembaga pendidikan dan pelatihan.

Dalam konteks ini, *soft skill* dan *hard skill* muncul sebagai dua pilar kompetensi utama yang menentukan kesuksesan individu dalam dunia kerja (Mabe et al., 2022). *Hard skill* merujuk pada keahlian teknis spesifik yang dapat diukur dan diperoleh melalui pendidikan formal atau pelatihan praktis, seperti kemampuan mengoperasikan perangkat lunak atau mesin (Lamri & Lubart, 2023). Sementara itu, *hard skill* meliputi kemampuan intrapersonal dan interpersonal seperti komunikasi, kerja sama tim, kepemimpinan, dan pemecahan masalah, yang seringkali menjadi penentu utama keberhasilan karier (Juhász et al., 2023). Penguasaan kedua jenis keterampilan ini diyakini memiliki hubungan erat dengan pembentukan *self-efficacy* atau kepercayaan diri individu (Andini et al., 2025). *Self-efficacy* adalah keyakinan seseorang terhadap kemampuan dirinya untuk berhasil dalam menyelesaikan suatu tugas dan menghadapi tantangan (Yulita & Defrinal, 2025). Semakin baik penguasaan *soft skill* dan *hard skill* seseorang, semakin besar pula keyakinan dirinya untuk memasuki dan berhasil dalam dunia kerja (Dawuhan et al., 2024; Nugroho Dwi Prasetyo, 2023).

Kepercayaan diri yang sering disinonimkan dengan *self-efficacy* dalam konteks penelitian kerja adalah prediktor penting bagi kesiapan kerja (*work readiness*), kinerja, dan pengambilan keputusan (Wijaya, 2024). Individu dengan kepercayaan diri yang tinggi cenderung lebih termotivasi, mampu mengatasi hambatan, dan lebih siap beradaptasi dengan lingkungan kerja yang dinamis (Halilsoy, 2024; Ma et al., 2024; Ulfah, 2023). Oleh karena itu, meningkatkan kepercayaan diri merupakan langkah krusial dalam mempersiapkan tenaga kerja kompeten.

Balai Latihan Kerja (BLK) merupakan institusi vital yang berperan sebagai jembatan antara pencari kerja dengan kebutuhan industri, khususnya melalui program pelatihan vokasi (Khoerunnisa et al., 2024; Sinergitas et al., 2025). BLK bertanggung jawab tidak hanya memberikan bekal *hard skill* melalui pelatihan kejuruan, tetapi juga integrasi *soft skill* untuk menciptakan lulusan yang holistik dan siap kerja (Kementerian Ketenagakerjaan, 2020).

Pelatihan kerja di BLK dirancang sebagai intervensi terstruktur untuk meningkatkan kompetensi peserta. Penelitian menunjukkan bahwa program pelatihan, yang mencakup baik *hard skill* maupun *soft skill*, memiliki pengaruh positif terhadap berbagai aspek, termasuk kinerja dan kesiapan kerja (Ingsih & Suhana, 2006; Patricia Aprilita et al., 2024). Pelatihan juga dapat secara langsung atau tidak langsung membangun rasa percaya diri peserta, khususnya ketika mereka berhasil menguasai materi dan keterampilan yang diajarkan (Siburian et al., 2022).

Permasalahan yang ada di Kabupaten Temanggung dengan sumber data dari (Badan Pusat Statistik Provinsi Jawa Tengah, 2024) menunjukkan bahwa tingkat pengangguran terbuka (TPT) di Kabupaten Temanggung pada tahun 2024 adalah 2,35 persen dengan rincian 6.153 orang berjenis kelamin laki – laki dan 5.670 orang berjenis kelamin perempuan. Oleh karena itu untuk mendapatkan pekerjaan seseorang harus mau meningkatkan kompetensinya seperti dapat belajar di BLK Temanggung.

Dalam kerangka penelitian ini, peran pelatihan kerja menjadi sangat menarik untuk diuji sebagai variabel moderasi. Pelatihan kerja di BLK tidak hanya berfungsi sebagai variabel independen, tetapi berpotensi memengaruhi kekuatan atau arah hubungan antara *soft skill* dan *hard skill* terhadap kepercayaan diri. Artinya, intensitas, kualitas, dan relevansi pelatihan yang diberikan di BLK Temanggung dapat memperkuat atau memperlemah bagaimana penguasaan skill tersebut diterjemahkan menjadi keyakinan diri peserta.

Sebagai salah satu BLK di daerah, BLK Temanggung memegang peran penting dalam menyediakan SDM terampil lokal. Pada tahun 2025 BLK Temanggung membuka pelatihan LAS, Otomotif, bangunan, desain grafis, menjahit pakaian wanita dewasa, dan pembuatan roti & kue. Oleh karena itu perlu diadakan penelitian untuk melihat sejauh mana program pelatihan di BLK Temanggung saat ini efektif memoderasi pengaruh *soft skill* dan *hard skill* terhadap peningkatan kepercayaan diri peserta. Sebagai contoh, penelitian oleh Ulfatus Sa & Sunaryo (2020) menemukan bahwa *hard skill* dan *soft skill* secara signifikan memengaruhi kecenderungan pemilihan bidang kerja melalui kepercayaan diri mahasiswa, artinya terdapat peran penting kepercayaan diri sebagai variabel mediasi. Lebih lanjut, Kumendong et al. (2018) serta penelitian pada Pegawai Lembaga Pema (2023) menunjukkan adanya pengaruh *hard skill* dan *soft skill* terhadap kinerja pegawai dengan pelatihan sebagai variabel moderasi, hal itu menegaskan relevansi pelatihan kerja dalam memperkuat hubungan antarvariabel keterampilan dan hasil kerja. Selain itu, penelitian lain menyoroti kaitan antara ketiga variabel utama, seperti yang diungkapkan oleh G Ratuela et al. (2022) dan Agung Gde Mantra Suarjana et al. (2022) yang meneliti pengaruh *hard skill* dan *soft skill* terhadap kinerja karyawan, memberikan landasan bahwa kedua jenis keterampilan ini merupakan prasyarat penting yang dapat ditingkatkan melalui

intervensi seperti pelatihan, yang pada gilirannya dapat meningkatkan keyakinan diri individu. Berbagai temuan ini menunjukkan adanya kekosongan (*research gap*) yang menarik untuk diisi, yaitu dengan menguji secara spesifik peran pelatihan kerja sebagai variabel moderasi dalam model yang menghubungkan *soft skill* dan *hard skill* dengan kepercayaan diri. Meskipun banyak penelitian telah menguji pengaruh *soft skill* dan *hard skill* terhadap kinerja atau kesiapan kerja, dengan *self efficacy* kepercayaan diri sebagai variabel *intervening* (Ulfah, 2023), penelitian yang secara spesifik menguji pelatihan kerja sebagai variabel moderasi dalam hubungan antara *soft skill*, *hard skill* dengan kepercayaan diri masih terbatas. Apalagi dengan fokus spesifik pada sampel di Balai Latihan Kerja (BLK), yang merupakan tempat utama pemberian pelatihan vokasi (Khoerunnisa et al., 2024).

Berdasarkan latar belakang, urgensi kompetensi ganda, peran BLK, dan adanya kesenjangan penelitian, maka penelitian ini bertujuan untuk menganalisis secara empiris Pengaruh *soft skill* terhadap kepercayaan diri, Pengaruh *hard skill* terhadap kepercayaan diri dan Peran pelatihan kerja sebagai variabel moderasi dalam hubungan tersebut, khususnya pada peserta BLK Temanggung. Hasil penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi praktis kepada pengelola BLK dalam perancangan kurikulum dan modul pelatihan yang lebih efektif, serta kontribusi teoritis dalam memperkaya model hubungan antar variabel kompetensi, kepercayaan diri, dan intervensi pelatihan (Khoerunnisa et al., 2024).

1.2. Perumusan Masalah

Perumusan masalah pada penelitian kali ini mengacu pada latar belakang masalah yang telah disusun, yaitu seberapa besar pengaruh *hard skills* dan *hard skills* serta pelatihan terhadap kepercayaan diri peserta BLK sehingga, beberapa pertanyaan untuk perumusan masalah sebagai berikut.

- a. Apakah *soft skill* berpengaruh terhadap kepercayaan diri?
- b. Apakah *hard skill* berpengaruh terhadap kepercayaan diri?
- c. Apakah pelatihan kerja memoderasi dalam hubungan antara *soft skill* dan kepercayaan diri?
- d. Apakah pelatihan kerja memoderasi dalam hubungan antara *hard skill* dan kepercayaan diri?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan dari dilakukan penelitian ini yaitu sebagai berikut:

- a. Menganalisis pengaruh *soft skill* terhadap kepercayaan diri.
- b. Menganalisis pengaruh *hard skill* terhadap kepercayaan diri.
- c. Menganalisis moderasi pelatihan kerja dalam hubungan *soft skill* dan kepercayaan diri.

- d. Menganalisis moderasi pelatihan kerja dalam hubungan antara hard skill dan kepercayaan diri.

1.4. Manfaat Penelitian

a. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia. Secara teoritis, hasil penelitian ini dapat:

1. Menjadi sumbangan literatur yang memperkaya kajian mengenai pengaruh *soft skill*, *hard skill* dan pelatihan terhadap kepercayaan calon pekerja.
2. Memberikan bukti empiris yang mendukung atau menguji ulang teori-teori yang digunakan, seperti Teori Modal Manusia, Teori Kognitif Sosial dan Teori Kompetensi.
3. Menjadi referensi akademik bagi mahasiswa, dosen, maupun peneliti lain yang ingin melakukan penelitian serupa atau mengembangkan variabel baru terkait pelatihan kerja yang baik.

b. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat secara langsung bagi berbagai pihak, antara lain:

1. Bagi Instansi : Memberikan informasi mengenai faktor-faktor yang dapat memengaruhi kepercayaan diri calon pekerja yang berkonsultasi ke Dinas Ketenagakerjaan.
2. Bagi Peneliti : Memberikan wawasan yang lebih luas, menambah pengetahuan praktis, serta melatih kemampuan peneliti dalam menerapkan teori ke praktik nyata di dunia kerja maupun penelitian berikutnya.
3. Bagi Peneliti Lain : Menjadi bahan referensi atau rujukan bagi penelitian selanjutnya, khususnya yang membahas manajemen sumber daya manusia.

2. Kajian Pustaka

2.1. Grand Teory

Penelitian ini berangkat dari premis bahwa keberhasilan individu di dunia kerja modern tidak lagi hanya ditentukan oleh kecakapan teknis semata, melainkan juga oleh kemampuan non-teknis. Fondasi teoretis penelitian ini dibangun di atas tiga pilar utama yaitu teori kognitif sosial dari Bandura (2006), teori kompetensi dari Boyatzis (2008), dan teori modal manusia dari Gary S. Becker (1962). Ketiga teori ini secara komprehensif menjelaskan bagaimana *soft skill* dan *hard skill* memengaruhi kepercayaan diri, dengan pelatihan kerja sebagai faktor yang

memperkuat hubungan tersebut. Teori kognitif sosial menyediakan kerangka utama untuk memahami variabel dependen, yakni kepercayaan diri (*self-efficacy*), yang didefinisikan Bandura sebagai keyakinan seseorang terhadap kemampuannya untuk berhasil dalam suatu tugas. Keyakinan ini dibentuk oleh empat sumber utama, di mana dua di antaranya pengalaman keberhasilan (*mastery experience*) dan bujukan verbal (*verbal persuasion*) menjadi sangat relevan dengan konteks penelitian ini.

Menurut Teori kompetensi Boyatzis (2008), keterampilan kerja dapat dikelompokkan menjadi dua jenis yang saling melengkapi. Pertama, *hard skill* atau kompetensi ambang (*threshold competencies*) adalah keahlian teknis minimal yang harus dimiliki seseorang untuk melakukan pekerjaan, seperti mengoperasikan mesin atau perangkat lunak. Keberhasilan dalam menerapkan *hard skill* ini akan secara langsung menciptakan pengalaman keberhasilan bagi individu, yang menurut Bandura (2006) merupakan sumber paling efektif untuk meningkatkan kepercayaan diri. Kedua, *soft skill* atau kompetensi pembeda (*differentiating competencies*), adalah kemampuan non-teknis seperti komunikasi, kerja sama tim, dan kepemimpinan. Penguasaan *soft skill* ini membantu individu mengelola keadaan emosionalnya dan berinteraksi secara efektif, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan keyakinan diri mereka.

Namun, penguasaan *soft skill* dan *hard skill* tidak terjadi secara alami, keduanya perlu dikembangkan melalui investasi. Di sinilah teori modal manusia Becker berperan. Teori ini memandang pelatihan kerja sebagai investasi yang disengaja untuk meningkatkan nilai produktif individu. Dalam konteks Balai Latihan Kerja (BLK), program pelatihan adalah intervensi krusial yang dirancang untuk membekali peserta dengan keterampilan yang relevan dengan pasar kerja. Pelatihan kerja tidak hanya sekadar memberikan materi, tetapi juga menyediakan lingkungan terstruktur yang memungkinkan peserta untuk mempraktikkan keterampilan, menerima umpan balik, dan mengalami keberhasilan langsung. Lingkungan ini secara efektif menciptakan *mastery experience* dan *verbal persuasion* yang vital untuk menumbuhkan kepercayaan diri (Gary S. Becker, 1962).

Oleh karena itu, pelatihan kerja berfungsi sebagai variabel moderasi dalam penelitian ini, yang memperkuat hubungan antara *soft skill* dan *hard skill* dengan kepercayaan diri. Pelatihan yang efektif dan komprehensif dapat mempercepat proses pembentukan kepercayaan diri yang dihasilkan dari penguasaan *soft skill* dan *hard skill*. Dengan kata lain, pelatihan yang berkualitas akan membuat penguasaan keterampilan teknis dan non teknis menjadi jauh lebih berpengaruh terhadap keyakinan diri peserta untuk memasuki dan berhasil di dunia kerja. Hal ini terjadi karena pelatihan yang relevan menjembatani kesenjangan antara kemampuan yang dipelajari di kelas dengan tuntutan nyata di lapangan, sehingga peserta merasa lebih siap dan yakin.

2.2. *Soft skill*

Soft skill didefinisikan sebagai seperangkat atribut pribadi, kualitas interpersonal, dan perilaku non-teknis yang memungkinkan individu untuk berinteraksi secara efektif dan harmonis dengan orang lain, serta mengelola diri sendiri secara optimal dalam berbagai konteks pekerjaan (Rosi, 2023). Berbeda dengan *soft skill* yang bersifat teknis, terukur, dan spesifik pekerjaan, *soft skill* bersifat universal, sulit diukur secara kuantitatif, dan berakar pada kecerdasan emosional dan sosial seseorang (Kantrowitz, 2005; Mandavilli, 2025). Komponen utama *soft skill* mencakup keterampilan intrapersonal seperti etos kerja, disiplin diri, manajemen waktu, dan adaptabilitas dan keterampilan interpersonal seperti komunikasi efektif, kerja sama tim, kepemimpinan, dan pemecahan masalah (Mabe et al., 2022). Berbagai studi, termasuk yang dikutip oleh Harvard University, bahkan menyatakan bahwa kesuksesan karir seseorang sebagian besar atau sekitar 80%, ditentukan oleh *soft skill* (Siburian et al., 2022).

2.3. *Hard skill*

Hard skill, yang seringkali disebut sebagai kompetensi teknis atau keahlian profesional, merujuk pada pengetahuan dan keterampilan spesifik yang dapat diajarkan, diukur, dan diperoleh melalui pendidikan formal, pelatihan kejuruan, atau pengalaman kerja (Kerry J. Kennedy et al., 2023). Dalam kerangka Teori Kompetensi Boyatzis, *hard skill* ditempatkan sebagai kompetensi ambang (*threshold competencies*) (Boyatzis & Boyatzis, 2008), yaitu kemampuan dasar minimal yang mutlak diperlukan agar seseorang dapat melakukan tugas atau pekerjaan tertentu dengan efektif. Karena sifatnya yang terdefinisi dengan jelas dan spesifik, *hard skill* merupakan prasyarat awal yang menentukan kelayakan individu untuk memasuki suatu bidang pekerjaan.

Mengembangkan dan menjaga *hard skills* yang relevan sangat penting untuk kesuksesan karir di era modern (Kerry J. Kennedy et al., 2023). Seiring dengan kemajuan teknologi, kemampuan yang dibutuhkan di dunia kerja juga terus berubah; misalnya, beberapa tahun lalu, keahlian dalam komputasi awan atau pembelajaran mesin mungkin masih jarang, tetapi sekarang sangat dicari di banyak industri. Para profesional harus terus berkomitmen untuk belajar seumur hidup, baik melalui kursus formal, sertifikasi profesional, atau proyek pribadi, agar *hard skills* mereka tetap tajam dan relevan (Lamri & Lubart, 2023). Kemampuan yang terukur ini membentuk fondasi teknis sebuah karir dan sering kali menentukan peran spesifik yang bisa dipegang oleh seseorang.

2.4. Pelatihan Kerja

Pelatihan kerja didefinisikan sebagai keseluruhan kegiatan yang terencana dan sistematis yang bertujuan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi, keterampilan, pengetahuan, dan sikap kerja spesifik pada individu (Mohammed et al., 2022). Fokus utamanya adalah membekali karyawan dengan kemampuan teknis jangka pendek (*hard skills*) yang dapat langsung diaplikasikan untuk memperbaiki kinerja pekerjaan saat ini (Kerry J. Kennedy et al., 2023). Tujuan utama dari pelatihan ini adalah untuk memperbaiki kinerja yang menurun, meningkatkan produktivitas, memperkenalkan teknologi dan prosedur kerja baru, serta mempersiapkan karyawan agar mampu melaksanakan tanggung jawabnya sesuai dengan standar dan kebutuhan organisasi (Yimam, 2022). Dengan kata lain, pelatihan adalah investasi perusahaan pada sumber daya manusia untuk memastikan kelancaran operasional dan pencapaian target bisnis.

Indikator pertama adalah peningkatan kinerja karyawan, yang diukur melalui evaluasi rutin, tes, perbandingan *output* sebelum dan sesudah pelatihan, atau peningkatan kualitas dan kuantitas hasil kerja. Indikator kedua adalah pengurangan kesalahan kerja dan peningkatan efisiensi, yang tercermin dari berkurangnya pemborosan waktu, bahan, atau sumber daya. Indikator yang lebih luas mencakup transfer pelatihan yaitu meningkatnya retensi pengetahuan yang diukur melalui tes, serta kepuasan peserta terhadap materi dan penyelenggaraan program pelatihan itu sendiri. Secara jangka panjang, indikator keberhasilan juga dapat dilihat dari dampak positifnya terhadap profitabilitas dan target strategis perusahaan (Mamaqi, 2023).

2.5. Kepercayaan Diri

Kepercayaan diri dalam konteks ilmiah penelitian perilaku seringkali dioperasionalkan sebagai efikasi diri, sebuah konstruk fundamental dalam Teori kognitif sosial yang dikembangkan oleh Albert Bandura (Bandura, 2006). Efikasi diri didefinisikan sebagai keyakinan individu terhadap kemampuan mereka untuk mengorganisasi dan melaksanakan tindakan yang diperlukan guna menghasilkan pencapaian tertentu. Hal ini bukanlah keyakinan tentang keterampilan aktual seseorang melainkan keyakinan tentang apa yang dapat mereka lakukan dengan keterampilan yang dimiliki, yang secara krusial menentukan pilihan perilaku, upaya yang dikeluarkan, ketekunan dalam menghadapi kesulitan, dan respons terhadap kegagalan (Benight & Bandura, 2004). Oleh karena itu, *self-efficacy* adalah prediktor psikologis yang lebih kuat daripada keterampilan itu sendiri dalam memprediksi kinerja dan kesiapan kerja.

Keterkaitan antara kepercayaan diri dengan variabel independen yaitu *soft skill* dan *hard skill* dan variabel moderasi yaitu pelatihan kerja sangat kuat (Kerry

J. Kennedy et al., 2023). Menurut Bandura, efikasi diri dibentuk oleh empat sumber, dan penelitian ini berfokus pada dua sumber utama. Pertama, pengalaman keberhasilan kinerja (*mastery experience*), yang secara langsung dipicu oleh penguasaan dan keberhasilan penerapan *hard skill* selama pelatihan, menjadi sumber paling efektif. Kedua, keadaan fisiologis dan afektif yang dikelola melalui *soft skill* seperti manajemen stres dan kecerdasan emosional, juga berperan besar dalam membentuk keyakinan diri. Individu yang menguasai *soft skill* cenderung memiliki interpretasi yang lebih positif terhadap keadaan emosi mereka saat menghadapi tugas, sehingga meningkatkan rasa percaya diri (Mohammed et al., 2022).

2.6. Pengembangan Hipotesis

a. Pengaruh *soft skill* terhadap Kepercayaan Diri

Hard skill merupakan kemampuan non-teknis yang mencakup aspek komunikasi, kerja sama tim, kepemimpinan, dan kemampuan interpersonal lainnya yang sangat penting dalam kehidupan pribadi maupun profesional. Berdasarkan *Social Cognitive Theory* (Benight & Bandura, 2004), kepercayaan diri terbentuk dari pengalaman individu dalam mengelola tugas dan interaksi sosialnya, sehingga *hard skill* menjadi salah satu faktor penting yang dapat meningkatkan persepsi diri individu terhadap kemampuannya (Halilsoy, 2024). Individu yang memiliki keterampilan komunikasi yang baik, mampu bekerja dalam tim, dan menunjukkan kemampuan memimpin cenderung lebih percaya diri dalam berbagai situasi sosial maupun profesional karena mereka merasa mampu menghadapi tantangan dan menyelesaikan masalah secara efektif (Gladden, 2019).

Penelitian yang relevan juga mendukung hubungan positif antara *soft skill* dan kepercayaan diri. Penelitian menunjukkan bahwa keterampilan seperti komunikasi dan etika kerja sangat dihargai di lingkungan kerja dan dapat meningkatkan rasa percaya diri individu (Killingback et al., 2022). Studi oleh Ge et al. (2021) menegaskan bahwa pengembangan *soft skill* sejak usia dini berdampak positif terhadap kepercayaan diri dan kesuksesan akademik (Kerry J. Kennedy et al., 2023). Hasil penelitian Chen et al. (2022) juga menunjukkan bahwa terdapat korelasi signifikan antara kemampuan interpersonal dan kepercayaan diri mahasiswa. Oleh karena itu hipotesis pertama pada penelitian ini adalah:

H₁ : *Soft skill* berpengaruh positif terhadap kepercayaan diri.

b. Pengaruh *Hard skill* terhadap Kepercayaan Diri

Hard skill menjadi tujuan utama investasi modal manusia sesuai dan berperan krusial dalam mekanisme moderasi pelatihan kerja. Pelatihan kerja yang efektif dan terstruktur memastikan bahwa peserta tidak hanya mendapatkan teori Boyatzis (2008). Dalam konteks ini, investasi pada *hard skill* dipandang sebagai tujuan utama dari teori modal manusia yang efektif sehingga mendukung peranan penting

dalam mekanisme moderasi pelatihan kerja. Pelatihan yang terstruktur dan efektif tidak hanya memastikan peserta memperoleh *hard skill* teknis, tetapi juga mencapai tingkat penguasaan yang valid dan dapat diaplikasikan di industri. Penguasaan ini sangat krusial karena memperkuat hubungan antara keterampilan teknis dengan peningkatan kepercayaan diri mereka. Pelatihan yang terstandardisasi akan menjamin bahwa *hard skill* yang diperoleh peserta benar-benar relevan dan dapat diaplikasikan di industri, yang secara signifikan memperkuat hubungan antara keterampilan teknis tersebut dengan peningkatan kepercayaan diri mereka (Kerry J. Kennedy et al., 2023). Tanpa validasi dan *mastery* yang kuat dari pelatihan, penguasaan *hard skill* cenderung bersifat dangkal, sehingga dampak positifnya terhadap keyakinan diri peserta tidak akan maksimal (Astutik & Sulhan, 2022).

Penelitian empiris menunjukkan adanya hubungan positif antara penguasaan *hard skill* dan kepercayaan diri. Studi oleh Akbar et al. (2025) menunjukkan bahwa keterampilan akademik yang baik berkontribusi terhadap peningkatan *self-efficacy* siswa. Penelitian lain menegaskan bahwa penguasaan keterampilan teknis di tempat kerja meningkatkan rasa percaya diri dan produktivitas karyawan (Royani et al., 2024). Selain itu kemampuan teknis mahasiswa memiliki pengaruh signifikan terhadap tingkat kepercayaan diri mereka dalam menghadapi dunia kerja (Afif & Arifin, 2022). Terakhir, studi oleh Pratama et al. (2025) menemukan bahwa kemampuan menguasai perangkat lunak komputer memberikan dampak positif terhadap kepercayaan diri siswa SMK. Berdasarkan teori dan temuan tersebut, hipotesis yang dapat diajukan adalah:

H₂ : *Hard skill* berpengaruh positif terhadap kepercayaan diri.

c. Pelatihan Kerja Memoderasi Pengaruh antara Soft skill dengan Kepercayaan Diri

Soft skill memiliki peran penting dalam membentuk kepercayaan diri individu, terutama dalam konteks sosial dan profesional. Namun, pengaruh tersebut tidak selalu bersifat langsung. Berdasarkan *Social Cognitive Theory* Benight & Bandura (2004) pengalaman belajar dan lingkungan memainkan peran penting dalam membentuk kepercayaan diri. Dalam konteks ini, pelatihan kerja berfungsi sebagai wadah formal untuk mengasah dan menginternalisasi *soft skill* melalui simulasi, praktik langsung, dan umpan balik dari instruktur maupun rekan kerja. Melalui pelatihan, individu tidak hanya mempelajari teori, tetapi juga mengembangkan rasa mampu dalam menerapkan *soft skill* dalam situasi nyata, yang pada akhirnya meningkatkan kepercayaan dirinya (Boyatzis, 2008). Oleh karena itu, pelatihan kerja diduga dapat memoderasi hubungan antara *soft skill* dan kepercayaan diri.

Beberapa penelitian mendukung peran mediasi pelatihan kerja dalam hubungan antara *soft skill* dan kepercayaan diri. Penelitian Astutik & Sulhan (2022) menekankan pentingnya pelatihan *soft skill* berbasis praktik dalam meningkatkan

kepercayaan diri pekerja. Penelitian dari Priyanto & Madyathika (2024) menunjukkan bahwa pelatihan kerja meningkatkan kemampuan interpersonal yang berdampak pada rasa percaya diri. Sementara itu, studi oleh Widyaningsih et al., (2023) menegaskan bahwa pelatihan yang interaktif dan partisipatif menjadi jembatan antara peningkatan *soft skill* dan kepercayaan diri peserta. Berdasarkan teori dan temuan tersebut, dapat diajukan hipotesis.

H₃ : Pelatihan kerja memoderasi pengaruh *soft skill* terhadap kepercayaan diri.

d. Pelatihan Kerja Memoderasi Pengaruh antara Hard skill dengan Kepercayaan Diri

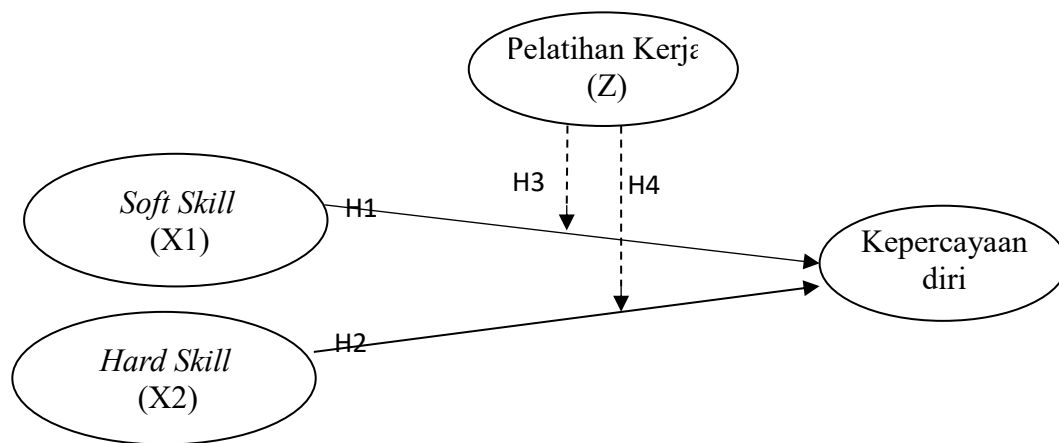
Hubungan antara *hard skill* dan kepercayaan diri sangat erat dan dijelaskan secara kuat oleh teori kognitif sosial dari Bandura melalui konsep pengalaman keberhasilan kinerja. Ketika seorang peserta pelatihan di BLK berhasil menguasai suatu keterampilan teknis (misalnya, berhasil merakit instalasi listrik atau memperbaiki mesin otomotif) dan menyelesaikannya dengan baik, keberhasilan ini menjadi bukti nyata kompetensi mereka. Pengalaman keberhasilan yang berulang ini secara langsung meningkatkan keyakinan diri atau *self-efficacy* individu, meyakinkan mereka bahwa mereka memiliki kemampuan yang dibutuhkan untuk menghadapi tantangan serupa di masa depan (Hang et al., 2022). Oleh karena itu, *hard skill* tidak hanya berfungsi sebagai alat kerja, tetapi juga sebagai sumber validasi internal yang esensial bagi pembentukan keyakinan diri (Kerry J. Kennedy et al., 2023).

Beberapa studi mendukung bahwa pelatihan kerja dapat memperkuat pengaruh *hard skill* terhadap kepercayaan diri. Penelitian menunjukkan bahwa pelatihan teknis yang efektif meningkatkan kapabilitas individu dan rasa percaya diri di tempat kerja (Ni'amah & Sulistiyaningsih, 2021). Studi oleh Priyanto & Madyathika (2024) menyimpulkan bahwa pelatihan keterampilan kerja berbasis kompetensi menjadi penghubung antara penguasaan keterampilan teknis dan kesiapan mental kerja. Terakhir, penelitian oleh Elizar & Tanjung (2018) menemukan bahwa pelatihan industri berperan penting dalam menjembatani penguasaan keterampilan dengan peningkatan kepercayaan diri. Berdasarkan teori dan hasil penelitian tersebut, maka dapat dirumuskan hipotesis bahwa:

H₄ : Pelatihan kerja moderasi pengaruh *hard skill* terhadap kepercayaan diri.

2.7. Model Penelitian

Model penelitian merupakan sebuah kerangka gambaran mengenai konsep pada penelitian yang didalamnya menjelaskan keterkaitan atau hubungan antar variabel yang satu dengan variabel yang lainnya, model penelitian ini tersaji pada gambar 1 berikut.



Gambar 1. Model Penelitian

Keterangan

1. ————— Pengaruh langsung
2. - - - - - Pengaruh tidak langsung

3. Metode Penelitian

3.1. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Metode kuantitatif merupakan metode untuk menguji suatu teori tertentu dengan cara meneliti pengaruh antar variabel. Pada penggunaan metode kuantitatif, peneliti mencoba secara komprehensif dalam mendefinisikan semua istilah yang relevan di awal studi yang selanjutnya definisi yang diterima digunakan dalam proses penelitian. Tipe penelitian yang digunakan adalah kausal karena meneliti hubungan antar variabel (Sugiyono, 2022) .

3.2. Populasi dan Sampel

Populasi merupakan subjek atau objek yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk kemudian dipelajari dan disimpulkan serta memiliki karakteristik dan batasan-batasan yang dapat ditentukan (Sugiyono, 2022). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh peserta pelatihan di BLK Temanggung tahun 2025 dengan jumlah 144 orang.

Sampel secara sederhana dapat diartikan sebagai bagian dari populasi yang dijadikan sumber data yang sebenarnya dalam sebuah penelitian, atau dapat diartikan bahwa sampel adalah sebagian atau keseluruhan. Dalam penelitian Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik perhitungan Rumus Slovin untuk menentukan ukuran sampel minimal dari populasi yang diketahui jumlahnya. Ttaraf kesalahan yang digunakan adalah 5% . Rumus Slovin yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$n = N / (1 + Ne^2)$$

Keterangan:

n = Ukuran sampel

N = Ukuran populasi

e = Persentase kelonggaran ketidaktelitian 5% (0,05)

Berdasarkan rumus tersebut, maka perhitungan besar sampel dalam penelitian ini adalah:

$$n = 144 / (1 + 144 (0,05)^2)$$

$$n = 144 / (1 + 144 (0,0025))$$

$$n = 144 / (1 + 0,36)$$

$$n = 144 / 1,36$$

$$n = 105,88$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, angka yang dihasilkan adalah 105,88. Sesuai dengan kaidah pembulatan untuk ukuran sampel manusia, angka tersebut dibulatkan ke atas menjadi 106. Maka, jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 106 orang.

3.3. Definisi Konsep

a. *Soft skill*

Kemampuan non-teknis yang berhubungan dengan cara seseorang berinteraksi, bekerja sama, dan menyelesaikan masalah di tempat kerja (Royani et al., 2024)

b. *Hard skill*

Kemampuan teknis dan pengetahuan spesifik yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas tertentu dan biasanya dapat diukur serta dilatih secara formal (Kerry J. Kennedy et al., 2023).

c. Pelatihan kerja

Proses sistematis untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan sikap kerja melalui kegiatan belajar yang terstruktur (Prahawati & Pascasarjana, 2021).

d. Kepercayaan diri

Keyakinan individu terhadap kemampuan dirinya sendiri untuk berpikir, bersikap, dan bertindak dalam situasi tertentu (Lomagio & Fitrianti, 2022).

3.4. Definisi Operasional

Tabel 1
Operasionalisasi Variabel Penelitian

<i>Variabel Penelitian</i>	<i>Indikator</i>	<i>Skala Pengukuran</i>
<i>Soft skill</i> adalah kemampuan individu dalam aspek komunikasi, kerja tim, kepemimpinan, dan manajemen emosi yang terlihat dalam perilaku saat bekerja atau berinteraksi sosial.	1. Komunikasi efektif 2. Kerja sama tim 3. Kepemimpinan 4. Manajemen waktu 5. Adaptasi 6. Etika kerja (Robles, 2012)	Skala Likert 1-5
<i>Hard skill</i> adalah kemampuan teknis yang dikuasai individu sesuai dengan bidang pekerjaannya dan dapat dibuktikan melalui pelatihan, sertifikat, atau hasil kerja.	1. Penguasaan alat/teknologi 2. Keterampilan komputer 3. Keterampilan bahasa asing 4. Keterampilan teknis spesifik 5. Sertifikasi keahlian (Kerry J. Kennedy et al., 2023)	Skala Likert 1-5
Pelatihan Kerja adalah program pembelajaran atau kegiatan yang diikuti seseorang untuk meningkatkan kemampuan kerja, baik secara teknis maupun non-teknis.	1. Frekuensi mengikuti pelatihan 2. Relevansi materi pelatihan 3. Peningkatan keterampilan pasca pelatihan 4. Kepuasan terhadap pelatihan (Astutik & Sulhan, 2022)	Skala Likert 1-5
Kepercayaan diri adalah tingkat keyakinan individu terhadap kemampuan dirinya dalam menghadapi tantangan, menyampaikan pendapat, dan mengambil keputusan.	1. Percaya dalam mengambil keputusan 2. Berani tampil di depan umum 3. Mampu mengungkapkan pendapat 4. Tidak mudah terpengaruh 5. Optimisme (Cao et al., 2022)	Skala Likert 1-5

3.5. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner. Metode pengumpulan data melalui kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dianggap paling efektif tersusun dari beberapa daftar pernyataan indikator dalam variabel penelitian. Beberapa indikator dalam lingkup variabel penelitian akan mengukur dan menilai terhadap variabel itu sendiri, dimana seluruh variabel telah ditentukan sebelumnya dalam penelitian. Responden yang telah ditentukan akan memberikan jawaban atas indikator variabel yang tersusun sesuai dengan opini dan fakta di lapangan (Sugiyono, 2022)

3.6. Metode Analisis Data

Metode analisis yang dipakai dalam penelitian ini adalah SEM-PLS. Metode ini menggunakan pendekatan berbasis *variance*. SEM-PLS berfungsi untuk pengembangan teori yang berorientasi pada prediksi yaitu mengetahui hubungan atau keterkaitan variabel laten. Penggunaan metode ini dianggap lebih praktis karena tidak mengasumsikan data penelitian. Analisis smart PLS terdiri dari 2 (dua) sub model perhitungan yakni model pengukuran (*outer model*) dan model struktural (*inner model*) (Sugiyono, 2022).

3.6.1 Model Pengukuran (*Outer Model*)

Model pengukuran pada smartPLS memiliki fungsi untuk mengukur hubungan antar variabel laten terhadap blok indikatornya. Perhitungan pada model pengukuran ini terdiri dari validitas dan reliabilitas. Pengujian validitas pada model pengukuran ini dilakukan dengan validitas konvergen (nilai kritis 0,7); validitas dekriminan (nilai korelasi konstruk dengan indikatornya harus lebih tinggi daripada dengan indikator lain) dan nilai AVE (nilai kritis 0,5). Sementara pengujian reliabilitas dilakukan dengan reliabilitas komposit dan *cronbach alpha* (nilai kritis 0,7) (Ghozali, 2016).

3.6.2 Uji Moderasi

Pengujian moderasi berfungsi menentukan peran variabel moderator pada hubungan antara variabel independen dan dependen. Uji moderasi melalui aplikasi SmartPLS dilakukan dengan menganalisis subgrup atau membandingkan model dengan dan tanpa interaksi. Hal ini bertujuan untuk melihat apakah penambahan interaksi meningkatkan prediktabilitas model. SmartPLS memungkinkan untuk memvisualisasikan model struktural dan melihat hubungan antar variabel dalam bentuk diagram jalur (*path diagram*). Konsep ini mempermudah untuk melihat apakah interaksi (moderasi) berdampak signifikan pada hubungan antar variabel (Yamin, 2021).