



Pelatihan *Leadership* dan Kepercayaan Diri sebagai Upaya Meningkatkan Kompetensi *Soft Skills* Karyawan PT. General Buditekindo

Rizaldi Putra¹, Ikas Miran^{*2}, Yutiandry Rivai³, Agus Hocky⁴, Wan Muhamad Kudri⁵, Suharti⁶, Pamuji Hari Santoso⁶, Okalesa⁷

^{1,2,3,4,5,6,7}Institut Bisnis dan Teknologi Pelita Indonesia

*e-mail: ikas.miran@lecturer.pelitaindonesia.ac.id²

Abstract

The increasingly competitive business environment requires companies to develop human resources that possess not only strong technical competencies but also essential soft skills to enhance workplace effectiveness. Leadership and self-confidence are two key competencies that contribute to effective communication, collaboration, decision-making, and employee productivity. Therefore, this Community Service Program aimed to enhance the soft skills of employees at PT. General Buditekindo through leadership and self-confidence training. The program was conducted on July 9, 2026, at the Duri Office of PT. General Buditekindo using a participatory training approach, which included interactive lectures, group discussions, case studies, simulations, and question-and-answer sessions. The effectiveness of the program was evaluated through pre-tests and post-tests, participant observations, and satisfaction questionnaires. The results indicated that participants actively engaged in all training activities and demonstrated a high level of enthusiasm throughout the program. The evaluation revealed an improvement in participants' understanding of leadership concepts, effective communication, and the importance of self-confidence in supporting workplace performance. Furthermore, participants showed greater confidence in expressing their ideas, collaborating with colleagues, and taking initiative in solving work-related problems. The training program made a positive contribution to strengthening employees' soft skills and is expected to support improved professionalism, productivity, and organizational competitiveness at PT. General Buditekindo. Continuous training programs are recommended as part of the company's long-term human resource development strategy.

Keywords: *Leadership, self-confidence, soft skills, training*

Abstrak

Perkembangan dunia usaha yang semakin kompetitif menuntut perusahaan untuk memiliki sumber daya manusia yang tidak hanya unggul dalam kompetensi teknis, tetapi juga memiliki *soft skills* yang mendukung efektivitas kerja. Kepemimpinan (*leadership*) dan kepercayaan diri (*self-confidence*) merupakan dua kompetensi penting yang berperan dalam meningkatkan komunikasi, kolaborasi, kemampuan mengambil keputusan, serta produktivitas karyawan. Oleh karena itu, kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat (PKM) ini bertujuan untuk meningkatkan kompetensi *soft skills* karyawan PT. General Buditekindo melalui pelatihan *leadership* dan kepercayaan diri. Kegiatan dilaksanakan pada tanggal 9 Juli 2026 di Office Duri PT. General Buditekindo dengan menggunakan metode pelatihan partisipatif yang meliputi ceramah interaktif, diskusi, studi kasus, simulasi, dan tanya jawab. Evaluasi kegiatan dilakukan melalui *pre-test* dan *post-test*, observasi partisipasi peserta, serta penyebaran kuesioner untuk mengetahui efektivitas pelatihan. Hasil kegiatan menunjukkan bahwa peserta mengikuti seluruh rangkaian pelatihan dengan antusias dan aktif berpartisipasi dalam setiap sesi. Evaluasi menunjukkan adanya peningkatan pemahaman peserta mengenai konsep *leadership*, komunikasi efektif, dan pentingnya kepercayaan diri dalam mendukung pelaksanaan tugas di lingkungan kerja. Selain itu, peserta menunjukkan peningkatan keberanian dalam menyampaikan pendapat, bekerja sama dalam tim, serta mengambil inisiatif dalam menyelesaikan permasalahan.



Kegiatan ini memberikan kontribusi positif terhadap penguatan kompetensi *soft skills* karyawan dan diharapkan dapat mendukung peningkatan profesionalisme, produktivitas, serta daya saing PT. General Buditekindo. Program pelatihan yang berkelanjutan direkomendasikan sebagai bagian dari strategi pengembangan sumber daya manusia perusahaan.

Kata kunci: *Leadership*, kepercayaan diri, *soft skills*, pelatihan

1. PENDAHULUAN

Perkembangan dunia usaha yang semakin dinamis menuntut organisasi untuk tidak hanya mengandalkan kemampuan teknis (*hard skills*) karyawan, tetapi juga memperkuat kompetensi nonteknis (*soft skills*) sebagai faktor pendukung keberhasilan organisasi. Persaingan bisnis, perubahan teknologi, digitalisasi proses kerja, serta tuntutan terhadap kualitas pelayanan menjadikan perusahaan perlu memiliki sumber daya manusia yang adaptif, komunikatif, mampu bekerja sama, serta memiliki jiwa kepemimpinan yang kuat. Dalam konteks tersebut, kepemimpinan (*leadership*) dan kepercayaan diri (*self-confidence*) merupakan dua kompetensi penting yang berkontribusi terhadap peningkatan efektivitas individu maupun organisasi (Robbins & Judge, 2015).

Leadership tidak hanya dipahami sebagai kemampuan seseorang dalam memimpin sebuah tim atau organisasi, tetapi juga mencakup kemampuan memengaruhi, mengarahkan, memotivasi, serta mengambil keputusan yang tepat dalam menghadapi berbagai tantangan pekerjaan. Setiap karyawan pada dasarnya memiliki peran sebagai pemimpin, baik dalam mengelola pekerjaannya sendiri maupun ketika berkolaborasi dengan rekan kerja. Oleh karena itu, pengembangan kemampuan kepemimpinan perlu diberikan kepada seluruh karyawan tanpa memandang jabatan struktural, sehingga tercipta budaya kerja yang proaktif, bertanggung jawab, dan berorientasi pada pencapaian tujuan organisasi (Christin et al., 2023).

Di sisi lain, kepercayaan diri merupakan modal psikologis yang sangat penting dalam mendukung keberhasilan individu di lingkungan kerja. Karyawan yang memiliki tingkat kepercayaan diri yang baik cenderung lebih berani menyampaikan ide, mengambil inisiatif, berkomunikasi secara efektif, menyelesaikan konflik secara konstruktif, serta mampu beradaptasi dengan perubahan lingkungan kerja. Sebaliknya, rendahnya rasa percaya diri dapat menghambat pengambilan keputusan, menurunkan produktivitas, mengurangi partisipasi dalam kerja tim, serta membatasi potensi individu dalam memberikan kontribusi optimal kepada perusahaan. Oleh karena itu, peningkatan *self-confidence* menjadi salah satu aspek penting dalam pengembangan kompetensi sumber daya manusia (Mohamad et al., 2025).

Berbagai penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan dan kepercayaan diri memiliki hubungan yang erat dengan peningkatan kinerja individu maupun organisasi (Mohamad et al., 2025; Ramadhan & Frendika, 2022). Kepemimpinan yang efektif mampu menciptakan lingkungan kerja yang kolaboratif, meningkatkan motivasi, serta mendorong inovasi di tempat kerja (Tumilaar, 2015). Sementara itu, individu yang memiliki tingkat kepercayaan diri yang tinggi



cenderung memiliki kemampuan komunikasi yang lebih baik, tingkat resiliensi yang lebih tinggi, serta kesiapan dalam menghadapi tantangan pekerjaan. Kombinasi kedua kompetensi tersebut menjadi salah satu faktor yang mendukung terciptanya organisasi yang adaptif, produktif, dan berdaya saing tinggi pada era transformasi bisnis saat ini.

Sebagai perusahaan yang bergerak di bidang industri jasa penunjang minyak dan gas bumi, PT. General Buditekindo memerlukan sumber daya manusia yang tidak hanya kompeten secara teknis, tetapi juga memiliki kemampuan interpersonal yang baik. Aktivitas operasional perusahaan menuntut karyawan untuk mampu bekerja dalam tim, berkomunikasi secara efektif, menyelesaikan permasalahan secara cepat, serta mengambil keputusan yang tepat dalam berbagai situasi kerja. Kondisi tersebut menjadikan penguatan kompetensi *leadership* dan kepercayaan diri sebagai kebutuhan yang relevan untuk mendukung peningkatan kualitas sumber daya manusia di lingkungan perusahaan.

Berdasarkan hasil identifikasi kebutuhan pelatihan yang dilakukan oleh bagian *Human Resource Development* (HRD) PT. General Buditekindo, perusahaan memandang penting penyelenggaraan pelatihan yang berfokus pada pengembangan kemampuan kepemimpinan dan kepercayaan diri karyawan. Pelatihan ini diharapkan mampu meningkatkan pemahaman peserta mengenai karakteristik pemimpin yang efektif, membangun pola pikir kepemimpinan (*leadership mindset*), meningkatkan kemampuan komunikasi interpersonal, mengembangkan keberanian dalam menyampaikan gagasan, serta memperkuat motivasi kerja. Selain itu, pelatihan juga menjadi sarana untuk membangun budaya kerja yang positif, kolaboratif, dan berorientasi pada peningkatan kinerja.

Kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat (PKM) ini merupakan bentuk implementasi peran perguruan tinggi dalam mentransfer ilmu pengetahuan kepada masyarakat, khususnya dunia industri. Melalui kegiatan pelatihan yang bersifat partisipatif, peserta tidak hanya memperoleh materi konseptual mengenai *leadership* dan kepercayaan diri, tetapi juga mengikuti diskusi, studi kasus, simulasi, serta praktik yang dirancang untuk meningkatkan kemampuan dalam menghadapi berbagai situasi kerja. Pendekatan tersebut diharapkan mampu memberikan pengalaman belajar yang aplikatif sehingga materi yang diperoleh dapat langsung diterapkan dalam aktivitas pekerjaan sehari-hari.

Dengan demikian, kegiatan PKM yang berjudul "Pelatihan Leadership dan Kepercayaan Diri sebagai Upaya Meningkatkan Kompetensi Soft Skills Karyawan PT. General Buditekindo" diharapkan dapat memberikan kontribusi nyata dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia perusahaan. Selain memperkuat kompetensi individu, kegiatan ini juga diharapkan mampu mendukung terciptanya lingkungan kerja yang lebih produktif, kolaboratif, inovatif, dan adaptif terhadap berbagai perubahan yang terjadi dalam dunia bisnis. Hasil kegiatan ini selanjutnya dapat menjadi salah satu bentuk sinergi antara perguruan tinggi dan dunia industri dalam mendukung pengembangan sumber daya manusia yang unggul, profesional, dan berdaya saing.

2. METODE

Kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat (PKM) ini dilaksanakan dalam bentuk pelatihan yang bertujuan untuk meningkatkan kompetensi soft skills karyawan PT. General Buditekindo, khususnya pada aspek *leadership* dan kepercayaan diri (*self-confidence*). Sasaran kegiatan adalah karyawan PT. General Buditekindo yang terlibat dalam aktivitas operasional maupun administrasi perusahaan. Pelaksanaan kegiatan berlangsung di Office Duri PT. General Buditekindo pada tanggal 9 Juli 2026.

Metode pelaksanaan kegiatan menggunakan pendekatan partisipatif (*participatory training*), yaitu metode yang menempatkan peserta sebagai subjek aktif dalam proses pembelajaran. Pendekatan ini dipilih agar peserta tidak hanya memperoleh pemahaman konseptual, tetapi juga mampu mengembangkan keterampilan melalui interaksi, diskusi, dan praktik secara langsung.

Tahapan pelaksanaan kegiatan terdiri atas empat tahap, yaitu:

1. Tahap Persiapan

Tahap ini diawali dengan koordinasi bersama pihak *Human Resource Development* (HRD) PT. General Buditekindo untuk mengidentifikasi kebutuhan pelatihan, menentukan tujuan kegiatan, menyusun materi, menetapkan jadwal pelaksanaan, serta mempersiapkan media pembelajaran dan instrumen evaluasi. Selain itu, dilakukan penyusunan bahan presentasi, studi kasus, serta lembar evaluasi yang akan digunakan selama kegiatan berlangsung.

2. Tahap Pelaksanaan Pelatihan

Pelaksanaan pelatihan dilakukan melalui kombinasi beberapa metode pembelajaran, yaitu:

- a. Ceramah interaktif, untuk memberikan pemahaman mengenai konsep dasar *leadership*, karakteristik pemimpin yang efektif, pentingnya kepercayaan diri di lingkungan kerja, komunikasi interpersonal, serta pengembangan pola pikir kepemimpinan (*leadership mindset*).
- b. Diskusi dan tanya jawab, yang bertujuan memberikan kesempatan kepada peserta untuk berbagi pengalaman, mengidentifikasi permasalahan yang dihadapi di tempat kerja, serta mendiskusikan alternatif penyelesaiannya.
- c. Studi kasus, yaitu peserta diberikan ilustrasi permasalahan yang sering terjadi di lingkungan kerja untuk melatih kemampuan analisis, pengambilan keputusan, serta penyelesaian masalah secara kolaboratif.
- d. Simulasi dan praktik, berupa latihan komunikasi, presentasi singkat, penyampaian pendapat, dan aktivitas kelompok yang dirancang untuk meningkatkan rasa percaya diri, kemampuan memimpin, serta kerja sama tim.

3. Tahap Evaluasi

Evaluasi dilakukan untuk mengetahui efektivitas pelaksanaan pelatihan. Teknik evaluasi menggunakan *pre-test* dan *post-test* untuk mengukur peningkatan pemahaman peserta mengenai materi *leadership* dan kepercayaan diri. Selain itu, dilakukan observasi terhadap partisipasi peserta selama pelatihan serta penyebaran kuesioner kepuasan untuk memperoleh umpan balik mengenai materi, metode penyampaian,

narasumber, dan manfaat kegiatan. Data hasil evaluasi dianalisis secara deskriptif dengan membandingkan hasil sebelum dan sesudah pelatihan.

4. Tahap Refleksi dan Tindak Lanjut

Tahap akhir dilakukan melalui penyampaian umpan balik bersama peserta dan pihak HRD mengenai hasil pelatihan. Pada tahap ini disusun rekomendasi tindak lanjut berupa penerapan nilai-nilai kepemimpinan dalam pekerjaan sehari-hari, peningkatan komunikasi antarpegawai, serta pelaksanaan program pengembangan kompetensi secara berkelanjutan sebagai bagian dari strategi pengembangan sumber daya manusia perusahaan.

Keberhasilan kegiatan diukur berdasarkan beberapa indikator, yaitu meningkatnya pemahaman peserta mengenai konsep leadership dan kepercayaan diri, meningkatnya partisipasi aktif selama pelatihan, tingginya tingkat kepuasan peserta terhadap kegiatan, serta adanya komitmen peserta untuk mengimplementasikan materi yang diperoleh dalam lingkungan kerja. Dengan metode tersebut, diharapkan pelatihan tidak hanya meningkatkan pengetahuan peserta, tetapi juga mampu membentuk perubahan perilaku yang mendukung peningkatan kinerja individu maupun organisasi..

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat (PKM) dengan tema "Pelatihan Leadership dan Kepercayaan Diri sebagai Upaya Meningkatkan Kompetensi Soft Skills Karyawan PT. General Buditekindo" telah dilaksanakan pada tanggal 9 Juli 2026 di Office Duri PT. General Buditekindo. Kegiatan ini diikuti oleh karyawan perusahaan yang berasal dari berbagai divisi dengan tujuan meningkatkan kompetensi kepemimpinan, kemampuan komunikasi, serta kepercayaan diri dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab di lingkungan kerja.

Pelaksanaan kegiatan diawali dengan registrasi peserta dan pembukaan oleh perwakilan manajemen perusahaan yang menyampaikan pentingnya pengembangan *soft skills* sebagai salah satu faktor pendukung peningkatan produktivitas dan kualitas sumber daya manusia. Selanjutnya, narasumber menyampaikan materi mengenai konsep dasar *leadership*, karakteristik pemimpin yang efektif, komunikasi interpersonal, pengambilan keputusan, serta strategi membangun kepercayaan diri di lingkungan kerja.

Penyampaian materi dilakukan menggunakan metode ceramah interaktif yang dipadukan dengan diskusi, tanya jawab, studi kasus, dan simulasi. Pendekatan tersebut mendorong peserta untuk berpartisipasi aktif dalam setiap sesi pelatihan. Selama proses pembelajaran berlangsung, peserta tidak hanya memperoleh pemahaman teoritis, tetapi juga diberikan kesempatan untuk berbagi pengalaman mengenai berbagai tantangan yang dihadapi dalam pekerjaan sehari-hari. Diskusi yang berlangsung menunjukkan bahwa sebagian besar peserta menghadapi tantangan dalam membangun komunikasi yang efektif, meningkatkan keberanian dalam menyampaikan ide, serta mengambil keputusan secara mandiri ketika menghadapi situasi tertentu di tempat kerja.

Pada sesi studi kasus, peserta dibagi ke dalam beberapa kelompok untuk menganalisis permasalahan yang umum terjadi di lingkungan perusahaan, seperti penyelesaian konflik kerja, koordinasi antarbagian, pelayanan kepada pelanggan, serta pengambilan keputusan dalam kondisi yang memerlukan ketepatan dan kecepatan. Setiap kelompok diminta mempresentasikan solusi yang dihasilkan dan memperoleh umpan balik dari narasumber maupun peserta lainnya. Kegiatan ini memberikan kesempatan kepada peserta untuk melatih kemampuan berpikir kritis, komunikasi, kolaborasi, dan kepemimpinan.

Selanjutnya, peserta mengikuti sesi simulasi yang dirancang untuk meningkatkan rasa percaya diri melalui latihan berbicara di depan kelompok, menyampaikan pendapat, memimpin diskusi, dan memberikan solusi terhadap suatu permasalahan. Pada awal kegiatan, beberapa peserta masih menunjukkan keraguan dalam menyampaikan pendapat. Namun, setelah memperoleh arahan dan motivasi dari narasumber, peserta mulai menunjukkan peningkatan keberanian untuk berkomunikasi, berargumentasi, serta berpartisipasi aktif dalam diskusi kelompok. Kondisi ini menunjukkan bahwa metode pelatihan yang bersifat partisipatif mampu menciptakan suasana belajar yang kondusif dan meningkatkan keterlibatan peserta.

Evaluasi kegiatan dilakukan melalui pemberian *pre-test* dan *post-test* serta observasi terhadap partisipasi peserta selama pelatihan. Hasil evaluasi menunjukkan adanya peningkatan pemahaman peserta mengenai konsep *leadership*, komunikasi efektif, dan pentingnya kepercayaan diri dalam mendukung kinerja individu maupun tim. Selain itu, hasil observasi menunjukkan peningkatan keaktifan peserta selama diskusi, keberanian dalam menyampaikan ide, kemampuan bekerja sama, serta antusiasme dalam mengikuti seluruh rangkaian kegiatan. Berdasarkan kuesioner evaluasi, peserta juga memberikan tanggapan positif terhadap materi, metode penyampaian, dan manfaat pelatihan bagi pengembangan kompetensi kerja.

Keberhasilan kegiatan ini menunjukkan bahwa pelatihan *leadership* dan kepercayaan diri merupakan salah satu strategi yang efektif dalam meningkatkan kompetensi *soft skills* karyawan (Hermawati et al., 2025). Kepemimpinan tidak hanya diperlukan oleh individu yang menduduki jabatan manajerial, tetapi juga oleh seluruh karyawan agar mampu mengambil inisiatif, menyelesaikan permasalahan, serta membangun kerja sama yang efektif dalam tim. Sementara itu, kepercayaan diri menjadi faktor yang mendukung kemampuan individu dalam berkomunikasi, menyampaikan gagasan, beradaptasi terhadap perubahan, serta memberikan kontribusi positif bagi organisasi (Ashari, 2024).

Temuan kegiatan ini sejalan dengan berbagai penelitian yang menyatakan bahwa pengembangan *soft skills* melalui pelatihan mampu meningkatkan efektivitas kerja, kualitas komunikasi, motivasi, serta kemampuan kolaborasi dalam organisasi (Imanina & Prasetyo, 2026; Sari & Astutik, 2026; Sibarani et al., 2025). Melalui pelatihan yang mengombinasikan ceramah, diskusi, studi kasus, dan simulasi, peserta memperoleh pengalaman belajar yang lebih aplikatif sehingga materi yang disampaikan lebih mudah dipahami dan diterapkan dalam pekerjaan sehari-hari. Dengan demikian, kegiatan PKM ini tidak hanya memberikan tambahan pengetahuan, tetapi juga mendorong perubahan sikap dan

perilaku peserta menuju budaya kerja yang lebih profesional, komunikatif, dan berorientasi pada penyelesaian masalah.

Sebagai tindak lanjut, pihak PT. General Buditekindo diharapkan dapat menyelenggarakan program pengembangan kompetensi secara berkelanjutan melalui pelatihan lanjutan, coaching, maupun mentoring. Program tersebut diharapkan mampu memperkuat implementasi nilai-nilai kepemimpinan dan kepercayaan diri dalam aktivitas kerja sehingga berdampak pada peningkatan produktivitas, kualitas pelayanan, serta daya saing perusahaan secara berkelanjutan.

Dokumentasi kegiatan ini ditampilkan pada Gambar 1.



Gambar 1. Dokumentasi Kegiatan

KESIMPULAN

Kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat (PKM) berupa Pelatihan *Leadership* dan Kepercayaan Diri sebagai Upaya Meningkatkan Kompetensi *Soft Skills* Karyawan PT. General Buditekindo telah terlaksana dengan baik dan memperoleh partisipasi aktif dari seluruh peserta. Pelatihan yang dilaksanakan melalui metode ceramah interaktif, diskusi, studi kasus, dan simulasi mampu meningkatkan pemahaman peserta mengenai konsep kepemimpinan, komunikasi yang efektif, serta pentingnya kepercayaan diri dalam mendukung pelaksanaan tugas di lingkungan kerja.

Selama pelaksanaan kegiatan, peserta menunjukkan antusiasme yang tinggi dalam mengikuti setiap sesi pelatihan, berdiskusi, dan menyelesaikan studi kasus yang diberikan. Hasil evaluasi menunjukkan adanya peningkatan pemahaman peserta terhadap materi yang disampaikan serta meningkatnya keberanian dalam menyampaikan pendapat, bekerja sama dalam tim, dan mengambil inisiatif dalam menyelesaikan permasalahan pekerjaan. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan berbasis partisipatif merupakan pendekatan yang efektif dalam mengembangkan kompetensi *soft skills* karyawan.

Melalui kegiatan ini, PT. General Buditekindo memperoleh manfaat berupa penguatan kapasitas sumber daya manusia, khususnya pada aspek kepemimpinan



dan kepercayaan diri yang menjadi modal penting dalam meningkatkan produktivitas, kolaborasi, serta profesionalisme di lingkungan kerja. Sinergi antara perguruan tinggi dan dunia industri melalui kegiatan pengabdian kepada masyarakat juga memberikan kontribusi nyata dalam mendukung pengembangan sumber daya manusia yang unggul dan berdaya saing.

Sebagai tindak lanjut, perusahaan disarankan untuk menyelenggarakan program pelatihan secara berkelanjutan, seperti coaching, mentoring, maupun pelatihan pengembangan kompetensi lainnya, sehingga kompetensi yang telah diperoleh peserta dapat terus ditingkatkan dan diimplementasikan secara konsisten dalam aktivitas kerja sehari-hari.

DAFTAR PUSTAKA

- Ashari. (2024). Pengaruh Kepercayaan Diri dan Kepemimpinan Pelayan Terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Pegawai di Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Surabaya The Influence of Self-Confidence and Servant Leadership on Organizational Commitment and Employee Performance at. *Jurnal Kolaboratif Sains*, 7(4), 1487–1503. <https://doi.org/10.56338/jks.v7i4.4497>
- Christin, C., Rasinta, R. G., Purba, M. N., & Sutanto, A. T. (2023). The Influence Of Leadership And Organizational Culture On Teacher Performance With Work Motivation As An Intervening Variable At The Kristen Methodist Indonesia College 5. *International Journal of Science, Technology & Management*, 4(4), 1054–1060. <https://doi.org/10.46729/ijstm.v4i4.904>
- Hermawati, R., Handayani, R., & Kustini, E. (2025). Pelatihan Soft Skills untuk Meningkatkan Daya Saing Angkatan Kerja Muda di Desa Situ Gadung Kabupaten Tangerang. *Jurnal PKM Manajemen Bisnis*, 5(2), 666–674.
- Imanina, F. N., & Prasetyo, Y. (2026). Pelatihan Pengembangan Diri untuk Meningkatkan Soft skill pada Tenaga Kerja yang Dipulangkan. *Al-Zayn: Jurnal Ilmu Sosial & Hukum*, 4(1), 666–674.
- Mohamad, M., Podungge, R., Monoarfa, V., Gorontalo, U. N., Gorontalo, U. N., & Gorontalo, U. N. (2025). Pengaruh Self Confidence dan Kreativitas terhadap Kinerja Pelaku UMKM Kuliner di Kota Gorontalo. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 8(1), 441–458.
- Ramadhan, F., & Frendika, R. (2022). Pengaruh Self Confidence terhadap Kinerja Karyawan PT . Asuransi Jasindo Kantor Cabang Bandung. *Bandung Conference Series: Business and Management*, 2(2), 1261–1265.
- Robbins, S. P., & Judge, T. a. (2015). *Perilaku Organisasi Edisi ke-16*. Salemba Empat.
- Sari, S. P., & Astutik, E. P. (2026). Pelatihan Meningkatkan Kualitas SDM dan Soft Skills di Yayasan Pendidikan Islam Tajaul Karomatu Kabupaten Tangerang. *Jurnal PKM Manajemen Bisnis*, 6(1), 240–246.
- Sibarani, Y. P., Marsofiyati, M., & Utari, E. D. (2025). Peran Soft Skill dalam Meningkatkan Keterampilan Administrasi Perkantoran Pendahuluan. *Global: Jurnal Lentera BITEP*, 03(03), 97–116.
- Tumilaar, B. R. (2015). The Effect Of Discipline , Leadership , And Motivation On Employee Performance At Bpjs Ketenagakerjaan Sulut. *Jurnal EMBA*, 3(2), 787–797.