

1. Pendahuluan

Dalam era industri modern yang terus berkembang, kebutuhan akan tenaga kerja yang kompeten menjadi keharusan, terutama di sektor – sektor yang berisiko tinggi seperti migas, kelautan, kelistrikan dan konstruksi, keselamatan kerja dan kompetensi menjadi prioritas utama. Kecelakaan kerja sering kali terjadi akibat kelalaian, ketidaktahuan, atau kurangnya pelatihan yang memadai. Pelatihan dan sertifikasi kompetensi kerja bukan lagi hanya sekedar formalitas, melainkan prasyarat utama untuk menjamin keselamatan kerja, efisiensi operasional, dan daya saing sumber daya manusia di tingkat nasional atau internasional. Oleh karena itu, pelatihan dan sertifikasi kompetensi menjadi instrument penting dalam menjamin mutu tenaga kerja terampil. Menurut (Windu Astuti & Lia Amalia, 2021) menemukan bahwa kompetensi, pendidikan, dan training berpengaruh positif terhadap motivasi kerja dan kinerja; motivasi dapat memediasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja. Program diklat yang efektif akan mendukung pengendalian pelanggaran kompetensi dan adaptasi karyawan dalam perkembangan era digitalisasi dan kecerdasan buatan (Gogia et al., 2024).

Tantangan terbesar organisasi bukan hanya dalam menemukan talenta, tetapi juga dalam mempertahankan dan mengembangkan kompetensi sumber daya manusia agar mampu memberikan kontribusi maksimal terhadap tujuan organisasi. Kompetensi tidak lagi hanya dinilai dari kemampuan teknis, namun juga dari bagaimana individu terus berkembang melalui proses pembelajaran, pelatihan, dan dorongan motivasi yang tepat. Motivasi yang tinggi dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan dan pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan kinerja perusahaan (Sundari et al., 2022). Tanpa motivasi, karyawan cenderung pasif dan kurang produktif, meskipun memiliki kompetensi dan telah memiliki pelatihan jam terbang yang memadai (Hariyasasti et al., 2025). Kompetensi mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang diperlukan untuk melaksanakan tugas secara efektif dan efisien. Karyawan yang kompeten cenderung mampu menghadapi tantangan dunia kerja dan memberikan kontribusi lebih besar bagi perusahaan (Ardiyansyah et al., 2023a). Research gap ini menjadi semakin penting di lingkungan perusahaan seperti CV Famara Hardja, yang secara konsisten membina alumnus untuk menjadi tenaga profesional dalam berbagai proyek. CV Famara Hardja adalah salah satu penyedia jasa pelatihan dan sertifikasi yang beroperasi dengan lisensi dari lembaga-lembaga nasional dan internasional seperti PPSDM Migas, KAN, BNSP, Kemnaker, OPITO, TEEX, dan Samson, yang menyelenggarakan pelatihan untuk: Scaffolding, Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Basic Safety Supervisor (BSS), Basic Offshore Safety Induction & Emergency Training (BOSIET), Helicopter Underwater Escape

Training (HUET), Further Offshore Emergency Training (FOET), TSbB memegang peranan penting dalam memastikan kecakapan personel dalam menghadapi situasi lepas pantai yang penuh tantangan. (Kandemir & Cicek, 2024) , Welder, Listrik, Fire Fighting, First Aid, Forklift, Rigger & Crane Operator.

Sertifikasi adalah Kompetensi pada bidang profesi tertentu memang dapat diklaim secara sepihak. Namun dalam dunia kerja, kemampuan tersebut harus memenuhi standardisasi dengan menempuh serangkaian proses sertifikasi dari suatu lembaga resmi (<https://www.biayales.id/sertifikasi>) artikel, Jumat, 2 Februari 2024 | 19:22 WIB oleh Rizal. Dalam prakteknya perusahaan ini berperan penting dalam memfasilitasi tenaga kerja agar memenuhi standart kompetensi yang ditetapkan lembaga – lembaga nasional dan internasional. Namun, dalam implementasinya , proses pelatihan dan sertifikasi kompetensi di Indonesia masih menghadapi sejumlah tantangan, seperti belum meratanya akses terhadap lembaga pelatihan berkualitas, kesenjangan antar kebutuhan industri dan kompetensi aktual tenaga kerja, dan minimnya integrasi antara sistem pelatihan nasional dan internasional. Peran dan kontribusi CV Famara Hardja dalam pengembangan pelatihan dan sertifikasi kompetensi kerja, dari sisi manajemen pelatihan, kemitraan dengan lembaga sertifikasi nasional dan internasional, dampak kesiapan dan kinerja tenaga kerja. Kinerja yang optimal tidak hanya mencerminkan efisiensi kerja, tetapi juga berdampak langsung pada produktivitas dan keinginan perusahaan (Pahira & Rinaldy, 2023). (Rahmawati & Sultoni, 2024) menyatakan motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kinerja merupakan output atau hasil kerja yang dihasilkan seorang pegawai atau karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan (Gogia et al., 2024). Perlunya rekomendasi praktis dalam peningkatan sistem pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia di Indonesia yang mengevaluasi efektivitas program pelatihan ini, terutama di lembaga pelatihan swasta yang memadukan lisensi nasional dan internasional.

Jumlah peserta pelatihan di CV Famara Hardja mengalami perubahan pasca pandemi

**Tabel 1. Peserta Pelatihan
CV FAMARA HARDJA**

TAHUN	JUMLAH (ORANG)
2022	135
2023	320
2024	210

Sumber : CV FAMARA HARDJA

Berdasarkan data tahun 2022 peserta pelatihan lebih banyak dilakukan hybrid (online dan offline terbatas) karena adanya pembatasan pandemi Covid-19, dan banyak pekerja yang terkena imbasnya, kemudian pada tahun 2023 peserta pelatihan meningkat kurang lebih sekitar 300% dari perkiraan, karena banyaknya proyek migas dan konstruksi yang mulai kembali pasca pandemi, meningkatnya kepercayaan klien/ peserta terhadap mutu pelatihan. Pada tahun 2024 terjadi penurunan jumlah peserta pelatihan, karena beberapa perusahaan melakukan efisiensi pekerja dan mengurangi budget pelatihan, peserta memilih mengikuti pelatihan mandiri (Sejati et al., 2022).

Dalam prakteknya perusahaan ini berperan penting dalam memfasilitasi tenaga kerja agar memenuhi standart kompetensi yang ditetapkan lembaga – lembaga nasional dan internasional. Namun, dalam implementasinya , proses pelatihan dan sertifikasi kompetensi di Indonesia masih menghadapi sejumlah tantangan, seperti belum meratanya akses terhadap lembaga pelatihan berkualitas, kesenjangan antar kebutuhan industri dan kompetensi aktual tenaga kerja, dan minimnya integrasi antara sistem pelatihan nasional dan internasional. Peran dan kontribusi CV Famara Hardja dalam pengembangan pelatihan dan sertifikasi kompetensi kerja, dari sisi manajemen pelatihan, kemitraan dengan lembaga sertifikasi nasional dan internasional, dampak kesiapan dan kinerja tenaga kerja. Perlunya rekomendasi praktis dalam peningkatan sistem pelatihan dan pengembangan sumber daya manusia di Indonesia yang mengevaluasi efektivitas program pelatihan ini, terutama di lembaga pelatihan swasta yang memadukan lisensi nasional dan internasional (Nuraeni, 2023). (Cahaya et al., 2025) menyatakan bahwa pendidikan dan pelatihan merupakan faktor penting dalam pengembangan sumber daya manusia.

Namun, berdasarkan observasi awal dan wawancara internal, terlihat adanya gap antara potensi yang dimiliki alumnus dan realisasi kinerjanya di lapangan. Beberapa alumnus menunjukkan peningkatan performa setelah mengikuti pelatihan internal, sementara yang lain stagnan meskipun telah menjalani pelatihan serupa. Hal ini menunjukkan bahwa keberhasilan training tidak semata bergantung pada metode, tetapi juga pada bagaimana kompetensi ditingkatkan secara menyeluruh dan bagaimana motivasi kerja turut dibangun sebagai penggerak utama. Oleh karena itu, penelitian ini berangkat dari kebutuhan untuk memahami lebih dalam bagaimana peningkatan kompetensi, jika dimediasi oleh pelatihan (training) dan motivasi kerja, dapat berkontribusi terhadap peningkatan kinerja alumnus CV Famara Hardja.

Research ini diperkuat oleh berbagai studi internasional. (Awoitau et al., 2024) dalam penelitiannya di DPRD Jayapura menunjukkan bahwa motivasi, pelatihan, dan kompetensi secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai Adjusted

R^2 sebesar 78%, menandakan bahwa variabel-variabel tersebut memiliki kontribusi nyata dalam menjelaskan variasi performa karyawan. Haluk et al. (2016) juga menemukan bahwa motivasi kerja menjadi variabel mediasi yang krusial antara kompetensi dan pelatihan terhadap kinerja pegawai di lingkungan pemerintahan Papua, menunjukkan bahwa tanpa motivasi yang kuat, peningkatan kompetensi teknis tidak akan maksimal dalam mendorong hasil kerja yang optimal. Selain itu, penelitian Alhammadi & Romle (2023) di sektor pemerintahan Uni Emirat Arab juga menegaskan bahwa pengembangan kompetensi melalui praktik talent management yang tepat, termasuk pelatihan dan mentoring, dapat mendorong kinerja secara signifikan jika dipadukan dengan kepemimpinan yang memotivasi dan memberdayakan karyawan.

Melalui pendekatan ini, penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris bagaimana peran peningkatan kompetensi dalam memediasi hubungan antara pelatihan (training) dan motivasi kerja terhadap kinerja alumni CV Famara Hardja. Dengan memahami alur hubungan tersebut, perusahaan diharapkan dapat menyusun strategi pengembangan sumber daya manusia yang lebih tepat sasaran, meningkatkan efektivitas program pelatihan, serta menciptakan sistem motivasi kerja yang mampu memicu performa unggul dan berkelanjutan. Di sisi akademik, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan teori sumber daya manusia, khususnya dalam konteks mediasi variabel kompetensi dan motivasi pada hubungan antara pelatihan dan kinerja.

Dengan kata lain, penelitian ini membawa manfaat teoretis dalam memperkaya literatur hubungan antar variabel organisasi dan perilaku kerja, serta manfaat praktis dalam merancang sistem pengembangan alumni yang strategis dan berorientasi pada hasil. Dalam konteks CV Famara Hardja maupun organisasi sejenis yang berorientasi pada pelatihan dan pengembangan kader internal, studi ini diharapkan mampu menjadi referensi dalam menciptakan ekosistem kerja yang berdaya saing tinggi dan adaptif terhadap tuntutan industri masa kini.

2. Telaah Pustaka

2.1. Grand Theory & Konsep Variabel

2.1.1. *Human Capital Theory* (Teori Modal Manusia)

Model *Human Capital Theory* menyatakan pelatihan dan pendidikan dianggap sebagai investasi terhadap manusia untuk meningkatkan produktivitas kerja / ketrampilan (kompetensi). Karyawan yang memiliki kompetensi tinggi akan memberikan kontribusi lebih besar bagi organisasi yang berdampak pada peningkatan kompetensi dan kinerja (Gary S. Becker 1964). Diperkuat oleh *Competency – Based Theory* (Boyatzis, 1982) menyatakan kompetensi merupakan elemen kunci dalam kinerja efektif. Yang mendukung hubungan antara pelatihan terhadap kompetensi, dan pelatihan meningkatkan kinerja individu secara ekonomi dan organisasi.

2.1.2. Pelatihan (*Training*)

Pelatihan atau training dipandang sebagai investasi krusial dalam pengembangan kompetensi tenaga kerja. Sebuah studi terbaru yang ditujukan pada karyawan industri menunjukkan bahwa program training dan development secara signifikan meningkatkan performa kerja dan pencapaian sasaran organisasi, terutama ketika pelatihan disesuaikan dengan kebutuhan tugas (nearly all respondents menyatakan bahwa pelatihan efektif meningkatkan efisiensi kerja dan teknik pekerjaan mereka)(Awoitau et al., 2024). Riset lain di Eastern Condiments mengonfirmasi bahwa pelatihan secara positif berkorelasi dengan performa kerja dengan pelatihan yang tepat memungkinkan pengembangan keterampilan esensial dan peningkatan efisiensi kerja secara substansial (Kamatchi & Vinoth, 2023). Oleh karena itu, dalam model penelitian ini, pelatihan diharapkan membentuk kompetensi alumnus sebagai fondasi utama peningkatan kinerja.

2.1.3. Kompetensi

Kompetensi mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang memungkinkan individu melaksanakan tugas secara efektif. Studi yang meneliti dampak training terhadap kompetensi pegawai perbankan di Jakarta menemukan bahwa pelatihan kelompok terutama dalam konteks learning organization—berkontribusi positif terhadap peningkatan kompetensi karyawan, yang kemudian berdampak pada kepuasan kerja dan performa keseluruhan (Suryani & Hidayat, 2023). Temuan lain memperkuat bahwa kompetensi dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dalam konteks PLN Kharag, di mana kompetensi terbukti sebagai prediktor kuat performa

kerja (Arifin & Hidayah, 2022). Ini menunjukkan bahwa kompetensi merupakan variabel mediasi penting antara pelatihan dan hasil kinerja.

2.1.4. Motivasi

Motivasi kerja adalah kekuatan internal atau eksternal yang memicu komitmen serta usaha dalam pelaksanaan tugas. Pada penelitian di Bappelitbangda Cirebon, ditemukan bahwa kombinasi kompetensi dan motivasi terbukti mempengaruhi performa pegawai secara signifikan, dengan kompetensi sebagai fondasi yang memperkuat motivasi menjadi kinerja yang optimal (Yuliana & Darmawan, 2024). Meta-studi lain memperlihatkan bahwa kompetensi dan motivasi secara simultan memiliki efek signifikan terhadap kinerja pegawai, menegaskan bahwa motivasi bukan hanya penunjang, melainkan variabel yang memperkuat dampak kompetensi terhadap performa kerja (Nugroho & Wibowo, 2020).

2.1.5. Kinerja

Kinerja individu dapat dipahami sebagai manifestasi konkret dari kemampuan dan dorongan internal maupun eksternal yang dimiliki seseorang dalam menjalankan tugasnya. Secara akademik, kinerja tidak hanya dipandang sebagai hasil akhir dari pekerjaan, melainkan juga sebagai refleksi dari keterpaduan antara kompetensi, motivasi, serta kualitas lingkungan kerja yang mendukung. Kompetensi berperan sebagai fondasi kemampuan teknis maupun non-teknis yang memungkinkan individu menjalankan perannya secara efektif, sementara motivasi menjadi energi pendorong yang menentukan sejauh mana potensi tersebut dapat diaktualisasikan dalam aktivitas sehari-hari.

Hasil penelitian lintas sektor menunjukkan bahwa kinerja individu sangat dipengaruhi oleh efektivitas program pelatihan yang mampu meningkatkan keterampilan sekaligus membangun motivasi, baik secara intrinsik melalui rasa pencapaian dan aktualisasi diri, maupun secara ekstrinsik melalui penghargaan dan insentif yang diberikan organisasi (Al-Masri & Ahmed, 2021). Lebih lanjut, kajian empiris yang menyoroti peran mediasi kepuasan kerja dalam hubungan antara pelatihan, kompetensi, dan kinerja, menemukan adanya kontribusi langsung maupun tidak langsung terhadap performa individu. Hal ini menegaskan bahwa kinerja tidak dapat direduksi hanya pada aspek keterampilan teknis, melainkan terbentuk dari interaksi dinamis antara pelatihan yang terstruktur, pengembangan kompetensi, kepuasan kerja, serta faktor motivasional yang melekat dalam diri pekerja (Priyono & Santoso, 2022).

Dengan demikian, kinerja individu merupakan outcome yang multidimensional, di mana produktivitas dan efektivitas kerja menjadi indikator yang tampak, namun di balikinya

terdapat konstruksi kompleks dari sinergi kompetensi, motivasi, dan kepuasan yang diperkuat melalui mekanisme pelatihan dan pengembangan berkelanjutan.

2.2 Pengembangan Hipotesis

a. Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Alumnus

Pelatihan berperan penting dalam membangun motivasi kerja, baik secara intrinsik maupun ekstrinsik. Program pelatihan yang dirancang dengan baik dapat meningkatkan rasa percaya diri, kemampuan adaptasi, serta semangat kerja individu. Twumasi (2018) dalam penelitiannya menyatakan bahwa motivasi memediasi penuh hubungan antara pelatihan dan kinerja karyawan, menunjukkan bahwa peningkatan motivasi merupakan efek utama dari pelatihan yang efektif. Senada dengan itu, Goodwood Pub (2025) menunjukkan bahwa pelatihan yang intensif dan berorientasi pada hasil mampu mendorong motivasi kerja secara signifikan, karena karyawan merasa dihargai dan diberdayakan melalui peningkatan kompetensi mereka. Berdasarkan temuan-temuan tersebut, maka hipotesis yang diajukan adalah :

H1: Pelatihan berpengaruh positif terhadap Kinerja Alumnus

b. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Alumnus

Motivasi kerja yang tinggi mendorong individu untuk aktif belajar, mengembangkan diri, dan meningkatkan kemampuan profesional. Ketika motivasi meningkat, semangat untuk memperbaiki kekurangan dan menguasai keahlian tertentu pun menjadi lebih besar. Goodwood Pub (2025) menjelaskan bahwa motivasi tidak hanya berpengaruh pada kinerja, tetapi juga berdampak pada kemauan individu untuk membangun kompetensi secara berkelanjutan. Hal ini diperkuat oleh temuan Saputra et al. (2024) yang menegaskan bahwa motivasi kerja secara signifikan mempengaruhi pengembangan kompetensi, karena karyawan termotivasi untuk meningkatkan nilai diri dalam organisasi.

Berdasarkan temuan-temuan tersebut, maka hipotesis yang diajukan adalah :

H2: Motivasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Alumnus

c. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja

Kompetensi merupakan kombinasi antara pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang menentukan efektivitas seseorang dalam menyelesaikan tugasnya. (Haluk et al., 2016) menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai melalui peningkatan akurasi, efisiensi, dan kualitas hasil kerja. Selain itu,

(Ardiyansyah et al., 2023b) menemukan bahwa peningkatan kompetensi yang disertai penguatan soft skill secara signifikan meningkatkan kepuasan kerja dan berdampak pada produktivitas kerja secara keseluruhan. Ini menunjukkan bahwa kompetensi yang tinggi menjadi penentu utama dalam pencapaian kinerja yang optimal. Sehingga dapat diajukan hipotesis :

H3: Kompetensi berpengaruh positif terhadap Kinerja Alumnus

d. Pengaruh Pelatihan terhadap Kompetensi

Pelatihan merupakan sarana utama dalam peningkatan kompetensi kerja. Melalui pelatihan, individu memperoleh pengetahuan baru, keterampilan teknis, serta sikap profesional yang dibutuhkan dalam dunia kerja. Goodwood Pub (2025) mengemukakan bahwa pelatihan memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan kompetensi, terutama dalam lingkungan kerja berbasis target. Penelitian oleh Suryani dan Hidayat (2023) juga menekankan bahwa pelatihan kelompok dan berkelanjutan berkontribusi pada peningkatan kompetensi pegawai, khususnya di sektor perbankan. Dengan demikian, pelatihan menjadi variabel penting yang memengaruhi kompetensi kerja. Berdasarkan landasan teoritis dan temuan empiris tersebut, maka hipotesis yang diajukan adalah:

H4: Pelatihan berpengaruh positif terhadap Kompetensi Alumnus

e. Pengaruh Motivasi terhadap Kompetensi

Motivasi kerja, khususnya motivasi intrinsik, merupakan faktor penting yang dapat mendorong pengembangan kompetensi individu. Menurut teori Self-Determination (Vroom, 1964), motivasi yang berasal dari dalam diri seseorang mendorong individu untuk mencapai mastery atau penguasaan atas keterampilan tertentu. Hal ini sejalan dengan temuan Riley et al. (2022) dalam studi pendidikan STEM, yang menunjukkan bahwa individu dengan tingkat motivasi otonom yang tinggi lebih cenderung mengembangkan kemampuan analitis dan problem-solving secara efektif. Selain itu, motivasi yang kuat membuat individu lebih antusias dalam mengikuti pelatihan, mengeksplorasi tugas-tugas baru, serta berupaya memahami aspek teknis dari pekerjaannya, sehingga memperkuat kompetensinya. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi motivasi seseorang, maka semakin besar peluangnya untuk meningkatkan kompetensi kerja.

Berdasarkan landasan teoritis dan temuan empiris tersebut, maka hipotesis yang diajukan adalah :

H5: Motivasi berpengaruh positif terhadap Kompetensi Alumnus

f. Kompetensi memediasi Pelatihan terhadap Kinerja

Pelatihan tidak selalu berdampak langsung pada kinerja jika tidak diiringi dengan peningkatan kompetensi. Kompetensi berfungsi sebagai mediator yang memastikan bahwa materi dan metode pelatihan benar-benar diterjemahkan menjadi praktek kerja yang efektif. Sebagai contoh, studi pada sektor publik Portugal (2025) menunjukkan bahwa pelatihan yang terstruktur mendorong peningkatan kompetensi teknis dan interpersonal, yang pada gilirannya meningkatkan performa pegawai secara signifikan (mdpi.com). Selain itu, temuan dari penelitian Health Center di Indonesia (Sidoarjo, 2024) juga menegaskan bahwa pelatihan dan kompetensi bersama-sama memiliki dampak positif langsung terhadap kinerja karyawan dan melalui mediasi kepuasan kerja sebagai variabel intervening (researchgate.net). Oleh karena itu, efektivitas pelatihan sangat bergantung pada kapasitas individu untuk menyerap dan menerapkan kompetensi kerja; tanpa itu, pelatihan saja tidak cukup untuk meningkatkan kinerja. Berdasarkan landasan teoritis dan temuan empiris tersebut, maka hipotesis yang diajukan adalah :

H6: Kompetensi memediasi pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Alumnus

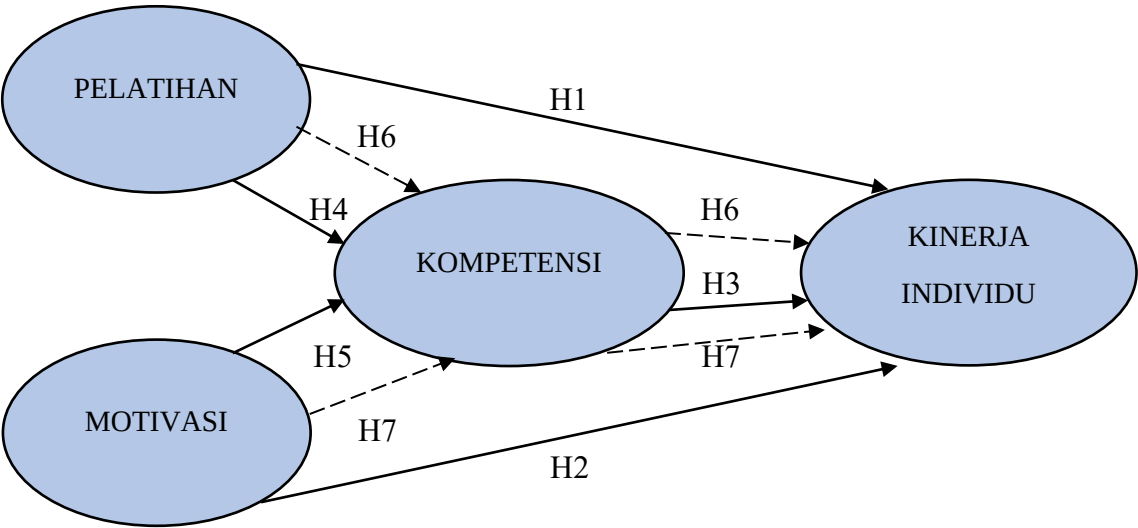
g. Kompetensi memediasi Motivasi terhadap Kinerja

Motivasi intrinsik memang memicu perilaku kerja yang positif, tetapi hasil kerjanya baru optimal ketika didukung oleh kompetensi yang memadai. Kompetensi berfungsi sebagai variabel mediator yang mengkonversi gairah kerja menjadi hasil nyata. Sebuah penelitian di Politeknik Negeri Malang (2025) menunjukkan bahwa meskipun motivasi berkontribusi langsung terhadap kinerja pegawai, kontribusi tersebut menjadi lebih kuat ketika individu memiliki kompetensi yang berkembang baik (doaj.org). Selain itu, studi lain dari Jurnal Society (2021) menyimpulkan bahwa kompetensi dan motivasi bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, menunjukkan bahwa motivasi perlu disertai dengan penguatan kompetensi agar berdampak optimal (ijhess.com). Dengan demikian, dapat dinyatakan bahwa dampak motivasi terhadap kinerja sebagian besar melewati jalur kompetensi; tanpa kompetensi yang cukup, motivasi saja kurang efektif mewujudkan kinerja unggul.

Berdasarkan landasan teoritis dan temuan empiris tersebut, maka hipotesis yang diajukan adalah :

H7: Kompetensi memediasi pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Alumnus

2.3. Model Penelitian



Gambar 1. Model Penelitian

2.4. Penelitian Terdahulu

Tabel 2. Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Variabel Diteliti	Temuan Utama
1	Hery Verianto The (2025)	The Mediation of Job Satisfaction in Training Effect on Staff Performance	• Training • Job Satisfaction • Performance	Job satisfaction secara signifikan memediasi hubungan antara pelatihan dan kinerja staf (p < 0.05)
2	Choo, Lin & Zhao (2025)	General Training and Worker Motivation: Experimental Evidence on Discretionary Effort	• Training (general) • Discretionary Effort	Pelatihan umum meningkatkan discretionary effort pekerja; intensitas dan niat penyelenggara memengaruhi respons lainnya
3	Supriyadi et al. (2020)	The Role of Competency in Mediating the Effect of Training	• Training • Motivation • Competency • Performance	Kompetensi secara signifikan memediasi pengaruh

		and Motivation on Employee Performance		pelatihan dan motivasi terhadap kinerja
4	Nzimakwe & Utete (2024)	Staff Training and Employee Performance: Perspectives of the Workplace	• Training • Performance	Pelatihan berdampak positif terhadap kinerja pegawai di sektor transportasi — studi kualitatif di Afrika Selatan
5	Widyanti et al. (2023)	Mediating Role of Competency on the Effect of Training on Performance in Vocational Education	• Training • Competency • Performance	Kompetensi menjadi mediator signifikan antara pelatihan dan kinerja lulusan pendidikan vokasi
6	Khan et al. (2021)	Training and Development, Employee Motivation and Performance: Empirical Evidence from SMEs	• Training • Motivation • Performance	Motivasi memperkuat pengaruh pelatihan terhadap kinerja pada UMKM

3. Metode Penelitian

3.1. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif untuk menganalisis keterkaitan antar empat variabel utama, yaitu Pelatihan, Kompetensi, Motivasi, Kinerja sebagai mediasi. Pendekatan deskriptif digunakan untuk menggambarkan secara sistematis karakteristik fenomena yang diteliti, termasuk persepsi, sikap dan kecenderungan perilaku peserta terhadap pelatihan di CV FAMARA HARDJA .

Sedangkan pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian ini berfokus pada pengukuran hubungan antar variabel menggunakan data numerik yang dikumpulkan melalui survei. Pendekatan kuantitatif memberikan kekuatan analisis yang kuat dalam memahami hubungan antar variabel (Rachman et al., 2024). Penelitian kuantitatif merupakan pendekatan sistematis yang berfokus pada pengumpulan serta analisis data berbentuk numerik guna menggambarkan, memprediksi atau mengendalikan variabel tertentu. Pendekatan ini sangat berguna dalam menguji hubungan kausal antar variabel, membuat prediksi yang akurat, serta memperluas temuan ke populasi yang lebih besar (Sreekumar, 2023). Tujuan utamanya adalah untuk mengonfirmasi atau menolak teori maupun hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya berdasarkan bukti empiris.

3.2. Populasi dan Sampel

Populasi merupakan keseluruhan unsur dalam penelitian, baik berupa objek maupun subjek, yang memiliki ciri khas tertentu. Secara umum, populasi mencakup seluruh kelompok manusia, hewan, benda, peristiwa atau organisasi yang menjadi sasaran analisis untuk menghasilkan kesimpulan penelitian (Amin et al., 2023). Menurut (Iba & Wardhana, 2024) “Populasi adalah kelompok besar yang memiliki karakteristik serupa dalam konteks tertentu. Populasi dalam penelitian ini adalah peserta pelatihan CV FAMARA HARDJA yang pernah mengikuti pelatihan dan sertifikasi kompetensi minimal satu kali.

Studi Achieving a Representative Sample (2024) bahwa sampel harus mencerminkan karakteristik populasi agar hasil penelitian valid. Teknik pengambilan sampel dengan total populasi yang diketahui menggunakan *Rumus Slovin Formula (Teknik Purposive, 1960)* , menurut Sugiyono (2019:127) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Menurut M. Rifa’i(2025) sampel adalah bagian dari populasi yang dipilih untuk diambil datanya dan digunakan sebagai perwakilan populasi dalam penelitian. Dalam analisis ini digunakan kriteria untuk sampel yaitu : peserta pelatihan CV FAMARA HARDJA sebanyak 665 orang (tahun 2022 = 135 ; tahun 2023 = 320 ; tahun

2024 = 210), yang pernah mengikuti pelatihan minimal satu kali , telah berusia minimal 17 tahun, dan bekerja min 1 tahun. Untuk ukuran sampelnya menggunakan rumus Slovin.

Dimana :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

n = jumlah sampel yang dicari

N = jumlah populasi (665)

e = nilai margin of error (besar kesalahan) dari ukuran populasi, dinyatakan dalam bentuk desimal (10% atau 0,1

Dari rumus tersebut, maka perhitungannya adalah:

$$\begin{aligned} n &= 665 / 1 + 665 (0,1^2) \\ &= 665 / 1 + 665 (0.01) \\ &= 665 / 1 + 6,65 \\ &= 665 / 7,65 \\ &= 86,92 \text{ dibulatkan } 87 \end{aligned}$$

Jumlah sampel minimum sebesar 86,92 orang responden dan peneliti menggenapkan menjadi 87 orang responden yang dipandang cukup memadai dalam menghasilkan estimasi model yang stabil dan memenuhi syarat analisis statistik lanjutan. Penelitian menggunakan kuesioner google form yang disebarakan pada alumnus yang telah mengikuti pelatihan di CV FAMARA HARDJA dan sedang dalam kontrak kerja.

3.3. Definisi Operasional dan Indikator Variabel

Definisi operasional menjelaskan bagaimana setiap variabel diukur secara empiris dalam penelitian ini. Masing-masing diukur menggunakan indikator-indikator spesifik dalam bentuk pernyataan pada kuesioner. Responden diminta menyatakan tingkat persetujuan terhadap setiap pernyataan indikator pada skala Likert 5 poin, dimana 1 berarti “sangat tidak setuju” dan 5 berarti “sangat setuju”. Setiap variabel memiliki 5 item pernyataan sebagai indikator. Adapun definisi operasional dan indikator-indikator untuk masing-masing variabel sebagai berikut :

Tabel 3. Definisi Operasional dan Indikator Variabel

No	Variabel	Definisi	Indikator	Sumber Referensi
1	Pelatihan	Training adalah proses terstruktur untuk meningkatkan kemampuan kerja melalui asesmen,	- Kesesuaian materi pelatihan dengan pekerjaan - Kualitas penyampaian oleh trainer	Meidita (2019); Snell & Bohlander (2023)

		perancangan, pelaksanaan, dan evaluasi program pembelajaran	- Fasilitas dan media pelatihan - Evaluasi hasil pelatihan - Penerapan hasil pelatihan di tempat kerja	
2	Kompetensi	Competence adalah kumpulan pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang dibutuhkan untuk melaksanakan pekerjaan secara efektif	- Pengetahuan teknis sesuai bidang kerja - Kemampuan berpikir analitis - Kemampuan komunikasi interpersonal - Sikap profesional terhadap pekerjaan - Kemampuan bekerja secara mandiri dan tim	Fukui et al. (2025); FormosaPublisher (2023)
3	Motivasi	Motivation adalah dorongan internal dan eksternal yang mempengaruhi arah, intensitas, dan persistensi perilaku kerja	- Antusiasme dalam menyelesaikan tugas - Keyakinan bahwa usaha akan menghasilkan hasil - Pengaruh penghargaan terhadap semangat kerja - Tanggung jawab pribadi terhadap target kerja - Minat terhadap tugas-tugas yang menantang	Vroom (1964); PMC (2024)
4	Kinerja Individu	Performance adalah tingkat pencapaian hasil kerja berdasarkan standar kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, dan efektivitas	- Kualitas hasil kerja - Jumlah pekerjaan yang diselesaikan - Ketepatan waktu penyelesaian tugas - Kemampuan bekerja sama dalam tim - Kepatuhan terhadap prosedur kerja	Campbell (2022); Semantic Scholar (2023)

3.4. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah survei dengan kuesioner tertutup sebagai instrumen. Kuesioner disusun berdasarkan indikator-indikator operasional tiap variabel (Tabel Sub Bab 3.3).

Skala pengukuran yang digunakan dalam kuesioner adalah skala *Likert* 5 poin (Likert, 1932). Skala tipe *Likert* adalah instrumen psikometri yang banyak digunakan untuk mengukur sikap, opini atau persepsi dalam konteks penelitian (Koo & Yang, 2025). Responden diminta memberikan tingkat persetujuan terhadap setiap pernyataan dengan pilihan : 1 = Sangat Tidak Setuju; 2 = Tidak Setuju; 3 = Netral; 4 = Setuju dan 5 = Sangat Setuju. Peneliti menanyakan kesediaan alumni peserta pelatihan di CV FAMARA HARDJA untuk berpartisipasi dalam survey singkat terkait pengalaman pelatihan tersebut. . Setiap kuesioner yang selesai diisi kemudian dikumpulkan dan dicek kelengkapannya. Data dari kuesioner yang valid kemudian diinput ke dalam *spreadsheet* untuk keperluan pengolahan dan analisis lebih lanjut.

3.5. Metode Analisis Data

Data yang terkumpul dari kuesioner akan dianalisis secara kuantitatif menggunakan pendekatan *Structural Equation Modeling* (SEM) berbasis *Partial Least Squares* (PLS) dengan bantuan software SmartPLS 4.1.0.9. Penggunaan PLS-SEM cocok untuk penelitian yang bertujuan prediktif dan eksploratif, dapat bekerja dengan ukuran sampel relatif kecil hingga sedang, serta tidak terlalu menuntut asumsi kenormalan *multivariate* (Sihombing et al., 2024). Model penelitian yang diajukan melibatkan variabel mediasi (*kompetensi*) dan beberapa hubungan struktural, sehingga PLS-SEM dipandang tepat untuk menguji keterkaitan antar variabel tersebut secara simultan. Model regresi dengan variabel *intervening* (*kompetensi*) ditujukan untuk melihat pengaruh langsung variabel independen (*prlatihan* dan *motivasi*) terhadap variabel dependen (*kinerja*). Permodelan dalam *PLS-Path Modeling* ada 2 model :

a. Analisis *Outer Model*

Outer model menghubungkan indikator dengan variabel latennya (Sihombing et al., 2024). Hasil analisa dari *outer model* atau model pengukuran akan menghasilkan nilai yang digunakan untuk menganalisa hasil pengujian reliabilitas serta validitas. Pengujian reliabilitas serta validitas berfungsi guna mengetahui apakah indikator yang digunakan pada kuesioner dikatakan valid dan reliabel. Untuk menguji *outer model* menggunakan indikator seperti :

- *Convergent Validity*

Validitas konvergen menggambarkan sejauh mana indikator yang berbeda dapat merefleksikan konstruk yang sama secara konsisten. Nilai *convergen validity* dapat dilihat dari nilai loading faktor pada variabel laten dengan indikator-indikatornya. Dikatakan tinggi jika berkorelasi $> 0,60$ dengan konstruk yang ingin diukur. Selain melihat dari nilai loading faktor, validitas ini dapat juga dinilai melalui hasil *Average Variance Extracted* (AVE) $> 0,5$

- *Discriminant Validity*

Nilai ini merupakan nilai *cross loading* faktor yang berguna untuk mengetahui apakah konstruk memiliki diskriminan yang memadai yaitu dengan cara membandingkan nilai loading pada konstruk yang dituju harus lebih besar dibandingkan dengan konstruk yang lain.

- *Composite Reliability*

Uji ini digunakan untuk mengetahui keandalan atau reliabilitas konstruk penelitian. Konstruk disebut reliabel apabila perolehan *Composite Reliability* (CR) $\geq 0,7$ dan *Cronbach's Alpha* $\geq 0,7$ (Hair et al., 2024).

b. Analisis Inner Model

Uji *inner model* diterapkan guna mengetahui korelasi antar variabel dari model hipotesis yang sudah disusun. Pengujian *inner model* ini akan melihat korelasi antara variabel bebas serta terikat. Korelasi ini akan menjawab studi dengan menguji hipotesis yang telah dibuat saat penelitian.

Model struktural dievaluasi menggunakan *R-square* untuk variabel dependen dan nilai koefisien *path* untuk variabel independen yang kemudian dinilai signifikansinya berdasarkan nilai *t-statistic* setiap *path* (Sihombing et al., 2024) , meliputi :

- *R-square*. Nilai *R-square* sebesar 0,67 (kuat) 0,33 (moderat) dan 0,19 (lemah).

Koefisien determinasi (*R-square Adjusted*) digunakan untuk menunjukkan seberapa besar pengaruh variabel yang mempengaruhi terhadap variabel yang dipengaruhi. Perubahan nilai *R-square* dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel laten independen tertentu terhadap variabel laten dependen apakah mempunyai pengaruh yang *substantive*.

- *Q-Square* atau ukuran *predictive relevance* dari model struktural dalam PLS-SEM untuk melihat seberapa baik nilai dari variabel dependen dapat diprediksi oleh model yang digunakan.

Jika $Q^2 > 0$, maka model memiliki relevansi prediktif

($Q^2 > 0,25$ *moderate predictive relevance*; $Q^2 > 0,50$ *strong predictive relevance*)

Jika $Q^2 \leq 0$, maka model tidak memiliki relevansi prediktif (Hair et al., 2024).

- *F-square* untuk mengetahui kebaikan model. Diharapkan nilainya lebih besar dari 0,15 sehingga model dikatakan minimal cukup baik (moderat).

c. Pengujian Hipotesis dan Mediasi

- Untuk pengujian hipotesis yaitu dengan menerapkan analisis jalur (*Path Analysis*). Analisis jalur dapat menjelaskan korelasi sebab akibat antar variabel. Uji signifikansi menggunakan *bootstrapping* dengan hipotesis diterima apabila perolehan *t-statistik* $\geq t$ tabel 1,96 pada taraf signifikansi 5%.
- Untuk mengetahui kekuatan mediasi dilakukan uji mediasi menggunakan VAF (*Variance Accounted For*).

$$\text{VAF} = \frac{\text{Efek Tidak Langsung}}{\text{Total Efek}} \times 100\%$$

VAF > 80% : Mediasi penuh (*full mediation*)

20% ≤ VAF ≤ 80% : Mediasi parsial (*partial mediation*)

VAF < 20% : Tidak ada mediasi (*no mediation*)

(Haghshenas et al., 2024)