PERAN KOMPETENSI DALAM MEMEDIASI PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA LEMBAGA SERTIFIKASI PROFESI P3 PEMBANGUN PENYULUHAN INTEGRITAS BANGSA (LSP P3 PIB)

SKRIPSI

Skripsi Diajukan untuk Memenuhi Persyaratan

Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen

Oleh:

MUHAMMAD NUR IKHSAN
210311901045

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
UNIVERSITAS GLOBAL JAKARTA
JAKARTA
2026

PERAN KOMPETENSI DALAM MEMEDIASI PENGARUH PELATIHAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA LEMBAGA SERTIFIKASI PROFESI P3 PEMBANGUN PENYULUHAN INTEGRITAS BANGSA (LSP P3 PIB)

Disusun oleh:

Nama : Muhammad Nur Ikhsan
NPM : 210311901045

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS GLOBAL JAKARTA
2026

Depok, Juli 2026

Menyetujui,

Pembimbing I	Pembimbing II
Dr. Ceskakusumadewi Baharuddin, S.E., M.M.	**Udriyah, S.S.T., M.Mgt.**
NIP. S092024100012	**NIP. S092019090005**

PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Saya menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa berdasarkan hasil penelusuran berbagai karya ilmiah, gagasan dan masalah ilmiah yang diteliti dan diulas di dalam Naskah Skripsi ini adalah asli dari pemikiran saya. Tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu Perguruan Tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam naskah Skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia Skripsi dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No. 20 Tahun 2003, pasal 25 ayat 2 dan pasal 70).

Depok, Juli 2026

Mahasiswa,



MUHAMMAD NUR IKHSAN

210311901045

HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING

Skripsi ini diajukan oleh:

Nama	:	Muhammad Nur Ikhsan
NPM	:	210311901045
Program Studi	:	Manajemen
Judul Skripsi	:	Peran Kompetensi Dalam Memediasi Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lembaga Sertifikasi Profesi P3 Pembangun Penyuluhan Integritas Bangsa (LSP P3 PIB)

Telah berhasil dipertahankan di hadapan Dewan Penguji dan diterima sebagai bagian persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Global Jakarta.

DEWAN PEMBIMBING

Pembimbing I : **Dr. Ceskakusumadewi Baharuddin, S.E., M.M.**

Pembimbing II : **Udriyah, S.S.T., M.Mgt.**

Ditetapkan di : Jakarta
Tangal : Juli 2026

MENGETAHUI

Kepala Kaprodi Manajemen

Dwi Rachmawati, S.S.T., M.Mgt.
NIP. S092019030013

HALAMAN PENGESAHAN PENGUJI

Skripsi ini diajukan oleh:

Nama	:	Muhammad Nur Ikhsan
NPM	:	210311901045
Program Studi	:	Manajemen
Judul Skripsi	:	Peran Kompetensi Dalam Memediasi Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lembaga Sertifikasi Profesi P3 Pembangun Penyuluhan Integritas Bangsa (LSP P3 PIB)

Telah berhasil dipertahankan di hadapan Dewan Penguji dan diterima sebagai bagian persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jakarta Global University.

DEWAN PENGUJI

Penguji I	:	**Dr. Ali Ridho, S.Hum., M.Mgt.**
Penguji II	:	**Dwi Rachmawati, S.S.T., M.Mgt.**
Penguji III	:	**Yupiter Yancik, S.Pd.I., M.Pd.I., M.E.**
Ditetapkan di	:	Jakarta
Tangal	:	Juli 2026

MENGETAHUI

Kepala Kaprodi Manajemen

Dwi Rachmawati, S.S.T., M.Mgt.
NIP. S092019030013

Form I – Lembar Monitoring Revisi Sidang Skripsi	Revisi ke: 2 Tanggal revisi ke-1: 13 Agusutus 2020 Tanggal revisi ke-2: 22 Desember 2022

LEMBAR MONITORING REVISI SIDANG SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Muhammad Nur Ikhsan

NIM : 210311901045

Prodi : Manajemen

Judul Skripsi : Peran Kompetensi Dalam Memediasi Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lembaga Sertifikasi Profesi P3 Pembangun Penyuluhan Integritas Bangsa (LSP P3 PIB)

Dosen Penguji 1 : Dr. Ali Ridho, S.Hum., M.Mgt.

No	Uraian Revisi	Paraf
1	Kuatkan teori yang ada dengan teori-teori penguat	
2	Cantumkan footnote dari jurnal saya	
3	Sesuaikan dengan masukan penguji lain	

Depok, _____ 2026
Mengetahui,
Ketua Prodi Manajemen

(Dwi Rachmawati, S.S.T., M,.Mgt.)
NIDN. 0403099501

Form I – Lembar Monitoring Revisi Sidang Skripsi	Revisi ke: 2 Tanggal revisi ke-1: 13 Agusutus 2020 Tanggal revisi ke-2: 22 Desember 2022

LEMBAR MONITORING REVISI SIDANG SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Muhammad Nur Ikhsan

NIM : 210311901045

Prodi : Manajemen

Judul Skripsi : Peran Kompetensi Dalam Memediasi Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lembaga Sertifikasi Profesi P3 Pembangun Penyuluhan Integritas Bangsa (LSP P3 PIB)

Dosen Penguji 2 : Dwi Rachmawati, S.S.T., M.Mgt.

No	Uraian Revisi	Paraf
1	Data Pada Masalah, Latar belakang penjelasan	
2	Masukan 5 penelitian dosen sebagai referensi	
3	Saran kesimpulan disesuaikan dengan hasil	

Depok, _____ 2026
Mengetahui,
Ketua Prodi Manajemen

(Dwi Rachmawati, S.S.T., M.Mgt.)
NIDN. 0403099501

Form I – Lembar Monitoring Revisi Sidang Skripsi	Revisi ke: 2 Tanggal revisi ke-1: 13 Agusutus 2020 Tanggal revisi ke-2: 22 Desember 2022

LEMBAR MONITORING REVISI SIDANG SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Muhammad Nur Ikhsan

NIM : 210311901045

Prodi : Manajemen

Judul Skripsi : Peran Kompetensi Dalam Memediasi Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lembaga Sertifikasi Profesi P3 Pembangun Penyuluhan Integritas Bangsa (LSP P3 PIB)

Dosen Penguji 3 : Yupiter Yancik, S.Pd.I., M.Pd.I., M.E.

No	Uraian Revisi	Paraf
1	Pendahuluan ditambahkan lagi isu yang melatarbelakangi penelitian ini	
2	Penulisan dicek kembali masih banyak yang belum cocok dengan buku panduan	
3	Daftar pustaka dicek kembali penulisan, kerapihan, dan sitasi 5 dosen	
4	Penulisan tabel konsisten dengan sesuai buku panduan	

Depok, _____ 2026
Mengetahui,
Ketua Prodi Manajemen

(Dwi Rachmawati, S.S.T., M,.Mgt.)
NIDN. 0403099501

Form B – Lembar Konsultasi Skripsi	Revisi ke: 2 Tanggal revisi ke-1: 13 Agusutus 2020 Tanggal revisi ke-2: 22 Desember 2022

LEMBAR KONSULTASI SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Muhammad Nur Ikhsan

NIM : 210311901045

Judul : Peran Kompetensi Dalam Memediasi Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lembaga Sertifikasi Profesi P3 Pembangun Penyuluhan Integritas Bangsa (LSP P3 PIB)

Dosen Pembimbing I : Dr. Ceskakusumadewi Baharuddin, S.E., M.M

No.	Tanggal	Uraian Kegiatan yang Dilakukan	Paraf Dosen
1	10 April 2026 S/d 30 April 2026	Bimbingan BAB 1, BAB 2, BAB 3	
2	1 Mei 2026	Acc Bimbingan BAB 1, BAB 2, BAB 3	
3	25 Mei 2026	Revisi setelah sidang	
4	8 Juni 2026	Bimbingan BAB 4	
5	12 Juni 2026	Revisi BAB 4	
6	19 Juni 2026	Acc BAB 4, Bimbingan BAB 5	
7	22 Juni 2026	Revisi BAB 5	
8	26 Juni 2026	Acc BAB 1, BAB 2, BAB 3, BAB 4, BAB 5	

* Minimal 8 kali pertemuan

Depok, _____ 2026
Mengetahui,
Ketua Prodi Manajemen

(Dwi Rachmawati, S.S.T., M,.Mgt.)
NIDN. 0403099501

Form B – Lembar Konsultasi Skripsi	Revisi ke: 2 Tanggal revisi ke-1: 13 Agusutus 2020 Tanggal revisi ke-2: 22 Desember 2022

LEMBAR KONSULTASI SKRIPSI

Nama Mahasiswa : Muhammad Nur Ikhsan

NIM : 210311901045

Judul : Peran Kompetensi Dalam Memediasi Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lembaga Sertifikasi Profesi P3 Pembangun Penyuluhan Integritas Bangsa (LSP P3 PIB)

Dosen Pembimbing II : Udriyah, S.S.T., M.Mgt

No.	Tanggal	Uraian Kegiatan yang Dilakukan	Paraf Dosen
1	10 April 2026 S/d 30 April	Bimbingan BAB 1, BAB 2, BAB 3	
2	1 Mei 2026	Acc Bimbingan BAB 1, BAB 2, BAB 3	
3	25 Mei 2026	Revisi setelah sidang	
4	8 Juni 2026	Bimbingan BAB 4	
5	12 Juni 2026	Revisi BAB 4	
6	19 Juni 2026	Acc BAB 4, Bimbingan BAB 5	
7	22 Juni 2026	Revisi BAB 5	
8	26 Juni 2026	Acc BAB 1, BAB 2, BAB 3, BAB 4, BAB 5	

* Minimal 8 kali pertemuan

Depok, _____ 2026
Mengetahui,
Ketua Prodi Manajemen

(Dwi Rachmawati, S.S.T., M.Mgt.)
NIDN. 0403099501

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa atas segala rahmat, karunia, dan penyertaan-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi yang berjudul "Peran Kompetensi dalam Memediasi Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Lembaga Sertifikasi Profesi P3 Pembangun Penyuluhan Integritas Bangsa (LSP P3 PIB)" dengan baik dan tepat waktu. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Global Jakarta.

Penelitian ini disusun dengan tujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan kompetensi sebagai variabel mediasi pada Lembaga Sertifikasi Profesi P3 Pembangun Penyuluhan Integritas Bangsa (LSP P3 PIB). Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari dukungan, bimbingan, arahan, serta bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati penulis menyampaikan rasa terima kasih dan penghargaan yang sebesar-besarnya kepada:

1. Dr. Ir. H. Djoko Setyo Widodo, S.E., M.M., M.Si., CHRA. selaku Rektor Universitas Global Jakarta yang telah memberikan kesempatan dan fasilitas kepada penulis selama menempuh pendidikan di Universitas Global Jakarta.
2. Alfi Maghfuriyah, S.S.T., M.Sc. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Global Jakarta yang telah memberikan dukungan dalam pelaksanaan kegiatan akademik selama masa studi penulis.
3. Dwi Rachmawati, S.S.T., M.Mgt. selaku Kepala Program Studi Manajemen Universitas Global Jakarta yang telah memberikan arahan dan dukungan selama proses penyelesaian studi penulis.
4. Dr. Ceskakusumadewi Baharuddin, S.E., M.M. selaku Dosen Pembimbing I yang telah memberikan bimbingan, arahan, masukan, serta motivasi kepada penulis dalam proses penyusunan skripsi ini.

5. Udriyah, S.S.T., M.Mgt. selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan waktu, perhatian, dan arahan yang berharga sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
6. Dr. Ali Ridho, S.Hum., M.Mgt., Dwi Rachmawati, S.S.T., M.Mgt., dan Yupiter Yancik, S.Pd.I., M.Pd.I., M.E. selaku Dosen Penguji yang telah memberikan kritik, saran, dan masukan yang konstruktif untuk penyempurnaan skripsi ini.
7. Pimpinan dan seluruh karyawan Lembaga Sertifikasi Profesi P3 Pembangun Penyuluhan Integritas Bangsa (LSP P3 PIB) yang telah memberikan izin, dukungan, serta membantu penulis dalam memperoleh data dan informasi yang diperlukan dalam penelitian ini.
8. Seluruh dosen dan tenaga kependidikan Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Global Jakarta yang telah memberikan ilmu, pengalaman, dan pelayanan akademik selama penulis menjalani proses pendidikan.
9. Keluarga tercinta dan seluruh pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu, yang senantiasa memberikan doa, dukungan, semangat, dan motivasi kepada penulis hingga skripsi ini dapat diselesaikan.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih memiliki keterbatasan dan belum sepenuhnya sempurna. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari berbagai pihak demi penyempurnaan penelitian ini. Penulis berharap skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pengembangan ilmu manajemen, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia, serta dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya.

Jakarta, Juli 2026

Penulis

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai mahasiswa Jakarta Global University, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama	:	Muhammad Nur Ikhsan
NIM	:	210311901045
Program Studi	:	Manajemen
Fakultas	:	Ekonomi dan Bisnis
Jenis Karya	:	Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Jakarta Global University Hak Bebas Royalti Non-eksklusif (*Non-exclusive Royalty Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

" Peran Kompetensi Dalam Memediasi Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lembaga Sertifikasi Profesi P3 Pembangun Penyuluhan Integritas Bangsa (LSP P3 PIB)"

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Non eksklusif ini Jakarta Global University berhak menyimpan, mengalih-mediakan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat dan mempublikasikan skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis dan sebagai pemilik hak cipta. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Depok, Juli 2026



Muhammad Nur Ikhsan

ABSTRAK

Kinerja karyawan merupakan faktor penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Pada LSP P3 PIB masih ditemukan beberapa indikator Key Performance Indicator (KPI) yang belum mencapai target serta adanya inkonsistensi hasil penelitian terdahulu mengenai pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kompetensi dan kinerja karyawan serta menguji peran kompetensi sebagai variabel mediasi pada LSP P3 Pembangun Penyuluhan Integritas Bangsa (LSP P3 PIB). Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif. Populasi penelitian berjumlah 72 karyawan dengan teknik total sampling. Data dikumpulkan melalui kuesioner skala Likert lima poin dan dianalisis menggunakan Structural Equation Modeling-Partial Least Squares (SEM-PLS) dengan bantuan SmartPLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi, serta kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, kompetensi terbukti memediasi secara parsial pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja karyawan dapat dilakukan melalui penguatan pelatihan, peningkatan motivasi kerja, dan pengembangan kompetensi secara berkelanjutan.
Kata Kunci: Pelatihan, Motivasi Kerja, Kompetensi, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

Employee performance is an important factor in achieving organizational goals. At LSP P3 PIB, several Key Performance Indicator (KPI) targets have not yet been achieved, along with inconsistencies in previous research findings regarding the influence of training and work motivation on employee performance. This study aims to analyze the effects of training and work motivation on competence and employee performance, as well as to examine the role of competence as a mediating variable at LSP P3 Pembangun Penyuluhan Integritas Bangsa (LSP P3 PIB). This study employs a quantitative approach with an associative research method. The population consists of 72 employees, with total sampling as the sampling technique. Data were collected through a five-point Likert scale questionnaire and analyzed using Structural Equation Modeling-Partial Least Squares (SEM-PLS) with the assistance of SmartPLS software. The results indicate that training and work motivation have a positive and significant effect on competence, while competence has a positive and significant effect on employee performance. Furthermore, competence is proven to partially mediate the effects of training and work motivation on employee performance. These findings indicate that improving employee performance can be achieved through strengthening training programs, enhancing work motivation, and continuously developing employee competence.

Keywords: Training, Work Motivation, Competence, Employee Performance.

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN JUDUL i
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING ii
PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI iii
HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING iv
HALAMAN PENGESAHAN PENGUJI v
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI vi
KATA PENGANTAR vii
ABSTRAK ix
ABSTRACT x
DAFTAR ISI xi
DAFTAR TABEL xiv
DAFTAR GAMBAR xv
DAFTAR LAMPIRAN xvi
BAB I PENDAHULUAN 1
1.1. Latar Belakang Masalah 1
1.2. Rumusan Masalah 5
1.3. Tujuan Penelitian 5
1.4. Manfaat Penelitian 6
1.5. Batasan Masalah 6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA 8
2.1. Dasar Teoritis 8
2.2. Definisi Konsep Variabel dan Indikator 9
2.2.1. Pelatihan 9
2.2.1.1. Konsep Pelatihan 9
2.2.1.2. Indikator Pelatihan 11
2.2.2. Motivasi Kerja 13
2.2.2.1. Konsep Motivasi Kerja 13
2.2.2.2. Indikator Motivasi Kerja 15
2.2.3. Kompetensi 17
2.2.3.1. Konsep Kompetensi 17
2.2.3.2. Indikator Kompetensi 20
2.2.4. Kinerja Karyawan 22

2.2.4.1. Konsep Kinerja Karyawan 22
2.2.4.2. Indikator Kinerja Karyawan 23
2.3. Penelitian Terdahulu 25
2.4. Kerangka Pemikiran atau Alur Pemikiran 29
2.5. Hipotesis 31
BAB III METODE PENELITIAN 43
3.1. Jenis dan Pendekatan Penelitian 43
3.2. Fokus Penelitian 43
3.3. Definisi Operasional Variabel Penelitian 44
3.4. Alur Penelitian 45
3.5. Lokasi dan Objek Penelitian 47
3.6. Penentuan Populasi dan Sampel 47
3.7. Teknik Pengumpulan Data 49
3.8. Teknik Analisis Data 52
3.8.1. Evaluasi Model Pengukuran (*Outer model*) 52
3.8.2. Evaluasi Model Struktural (*Inner model*) 53
3.8.3. Evaluasi Kesesuaian Model (*Goodness of fit / Model Fit*) 55
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN 56
4.1. Gambaran Umum LSP P3 PIB 56
4.2. Hasil Penelitian 58
4.2.1. Karakteristik Responden 59
4.2.2. Analisais Deskriptif Variabel Penelitian 63
4.2.3. Evaluasi Model Pengukuran (*Outer model*) 72
4.2.4. Pengujian Model Struktural (*Inner model*) 86
4.2.5. Evaluasi Kesesuaian Model (*Goodness of fit / Model Fit*) 94
4.3. Pembahasan Hasil Penelitian 96
BAB V PENUTUP 113
5.1. Kesimpulan 113
5.2. Saran 114
DAFTAR PUSTAKA 116
LAMPIRAN 120

DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu	26
Tabel 3.1	Operasional Variabel Penelitian	45
Tabel 3.2	Teknik Skala	50
Tabel 3.3	Kisi-kisi Instrument	50
Tabel 4.1	Karakterstik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	60
Tabel 4.2	Karakterstik Responden Berdasarkan Usia	60
Tabel 4.3	Karakterstik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	61
Tabel 4.4	Karakterstik Responden Berdasarkan Masa Kerja	62
Tabel 4.5	Kategori Interpretasi Nilai Rata-rata (*Mean*)	64
Tabel 4.6	Analisis Deskriptif Variabel Pelatihan (X1)	64
Tabel 4.7	Analisis Deskriptif Variabel Motivasi (X2)	66
Tabel 4.8	Analisis Deskriptif Variabel kompetensi (Z)	68
Tabel 4.9	Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Karyawan (Y)	70
Tabel 4.10	Nilai *Outer Loading*	74
Tabel 4.11	Nilai *Average Variance Extracted* (AVE)	76
Tabel 4.12	Nilai *Cross loading*	79
Tabel 4.13	Nilai *Fornell–Larcker*	81
Tabel 4.14	Nilai *Heterotrait–Monotrait Ratio* (HTMT)	82
Tabel 4.15	Nilai *Construct Reliability*	84
Tabel 4.16	Nilai Koefisien Determinasi	89
Tabel 4.17	Nilai Uji Signifikansi Jalur (*Path coefficient*)	91
Tabel 4.18	Nilai Uji Pengaruh Tidak Langsung (Mediasi)	93
Tabel 4.19	Nilai *Goodness of fit* / *Model Fit*	95

DAFTAR GAMBAR

Halaman

Gambar 1.1	Capaian *Key Performance Indicator* (KPI) LSP P3 PIB (2025)	2
Gambar 2.1	Kerangka Pemikiran atau Alur Pemikiran	30
Gambar 3.1	Alur Penelitian	46
Gambar 4.1	Struktur Organisasi LSP P3 Pembangun Penyuluh Integritas Bangsa (LSP P3 PIB)	58
Gambar 4.2	Hasil Pengujian Outer Model (*Loading Factor*)	74
Gambar 4.3	Model Struktural (*Inner Model*)	87

DAFTAR LAMPIRAN

Halaman

Lampiran 1	Kuesioner Penelitian	120
Lampiran 2	Tabulasi Identitas Responden	124
Lampiran 3	Tabulasi Jawaban Responden Variabel Pelatihan (X1).....	126
Lampiran 4	Tabulasi Jawaban Responden Variabel Motivasi (X2)	128
Lampiran 5	Tabulasi Jawaban Responden Variabel Kompetensi (Z)	130
Lampiran 6	Tabulasi Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan (Y)	132
Lampiran 7	Otput Identitas Responden	134
Lampiran 8	Output SEM-PLS	135

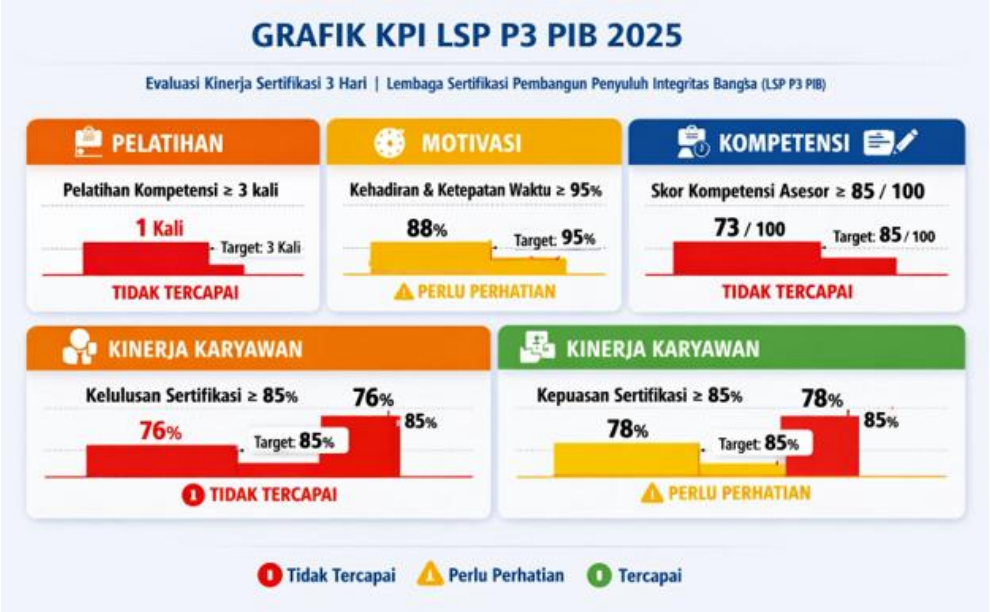
BAB I
PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Pada era globalisasi yang ditandai dengan meningkatnya dinamika perubahan dan persaingan yang semakin kompetitif, organisasi dituntut untuk mampu mengelola sumber daya manusia secara efektif guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sumber daya manusia merupakan aset strategis yang menentukan keberhasilan organisasi karena seluruh aktivitas organisasi pada akhirnya bergantung pada kualitas kinerja individu yang menjalankan tugas dan tanggung jawabnya (Baharuddin, & Panus, 2023). Kinerja karyawan menjadi salah satu indikator penting dalam menilai keberhasilan organisasi, baik dari aspek produktivitas, kualitas layanan, maupun pencapaian target organisasi. (Muhtadin dan Maimun, 2025)

Salah satu organisasi yang sangat bergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusianya adalah Lembaga Sertifikasi Profesi P3 Pembangun Penyuluhan Integritas Bangsa (LSP P3 PIB). LSP P3 PIB merupakan lembaga sertifikasi profesi pihak ketiga yang telah memperoleh lisensi resmi dari Badan Nasional Sertifikasi Profesi (BNSP) untuk menyelenggarakan sertifikasi kompetensi pada bidang pembangunan integritas bangsa. Sebagai lembaga yang memiliki peran strategis dalam menghasilkan sumber daya manusia yang kompeten dan berintegritas, LSP P3 PIB dituntut untuk menjaga kualitas layanan sertifikasi melalui penyelenggaraan proses asesmen yang objektif, profesional, dan sesuai dengan standar kompetensi yang berlaku. Kondisi tersebut menjadikan kinerja karyawan sebagai faktor yang sangat menentukan keberhasilan organisasi.

Berdasarkan hasil evaluasi internal LSP P3 PIB, masih terdapat beberapa indikator kinerja utama (Key Performance Indicator/KPI) yang belum mencapai target yang telah ditetapkan organisasi. Kondisi tersebut menunjukkan adanya kesenjangan antara target dan realisasi kinerja yang perlu mendapatkan perhatian manajemen. Untuk memberikan gambaran mengenai kondisi tersebut, berikut disajikan data capaian KPI LSP P3 PIB Tahun 2025.



Gambar 1.1 Capaian *Key Performance Indicator* (KPI) LSP P3 PIB (2025)

Sumber: Data Internal LSP P3 PIB, 2025.

Berdasarkan Gambar 1.1 terlihat bahwa beberapa indikator kinerja utama LSP P3 PIB belum mencapai target yang telah ditetapkan organisasi. Frekuensi pelatihan kompetensi yang terlaksana masih berada di bawah target yang direncanakan. Selain itu, tingkat kehadiran dan kedisiplinan karyawan yang merepresentasikan motivasi kerja juga belum mencapai target organisasi. Pada aspek kompetensi, hasil evaluasi menunjukkan bahwa capaian kompetensi personel yang terlibat dalam proses sertifikasi masih belum optimal. Kondisi tersebut turut berdampak pada capaian indikator kinerja organisasi lainnya, seperti tingkat keberhasilan sertifikasi dan kepuasan peserta sertifikasi yang masih berada di bawah target yang ditetapkan.

Fenomena tersebut menunjukkan bahwa peningkatan kinerja karyawan tidak hanya bergantung pada pencapaian target organisasi, tetapi juga dipengaruhi oleh efektivitas pengelolaan sumber daya manusia. Dalam upaya mewujudkan tujuan organisasi tersebut, manajemen sumber daya manusia (MSDM) memiliki peran yang sangat penting karena menjadi faktor utama dalam mencapai tujuan organisasi. MSDM tidak hanya mencakup proses rekrutmen dan seleksi, tetapi juga meliputi pengembangan, pemeliharaan, serta pemanfaatan sumber daya manusia secara optimal dan produktif guna mendukung pencapaian tujuan organisasi (Tobing, Yancik, Rachmawati, 2025). Sejalan dengan hal tersebut, pengembangan

sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki kredibilitas tinggi menjadi aspek yang tidak dapat diabaikan. Kualitas sumber daya manusia yang baik merupakan modal utama dalam mempertahankan dan meningkatkan kinerja organisasi secara berkelanjutan (Novianti, Pambreni, & Yancik, 2024). Oleh karena itu, organisasi perlu melakukan berbagai upaya pengembangan sumber daya manusia agar mampu menghasilkan kinerja yang optimal.

Kinerja karyawan merupakan indikator yang mencerminkan tingkat keberhasilan individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan organisasi. Dalam mewujudkan kinerja yang optimal, organisasi perlu mengembangkan pengetahuan, keterampilan, dan motivasi kerja karyawan secara berkelanjutan karena ketiga aspek tersebut merupakan faktor utama yang mendorong produktivitas dan efektivitas kerja (Salsabila, Ridho, & Yancik, 2025). Sejalan dengan hal tersebut, peningkatan kompetensi dan motivasi kerja terbukti berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan (Munawir et al., 2025). Selain itu, kompetensi dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga kerja, sehingga keberhasilan organisasi sangat dipengaruhi oleh kemampuannya dalam mengelola dan mengembangkan faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan secara efektif (Hidayat et al., 2026).

Berdasarkan fenomena yang terjadi di LSP P3 PIB, terdapat tiga faktor yang diduga berkaitan dengan belum optimalnya pencapaian kinerja organisasi, yaitu pelatihan, motivasi kerja, dan kompetensi. Pelaksanaan program pelatihan yang belum optimal berpotensi menghambat peningkatan kemampuan kerja karyawan. Di sisi lain, tingkat kehadiran dan kedisiplinan yang belum memenuhi target menunjukkan bahwa motivasi kerja masih perlu ditingkatkan. Selain itu, hasil evaluasi kompetensi menunjukkan masih adanya kesenjangan kemampuan personel yang terlibat dalam proses sertifikasi. Ketiga faktor tersebut dipandang memiliki keterkaitan erat dalam memengaruhi kinerja karyawan sehingga layak untuk dikaji lebih mendalam.

Pelatihan kerja berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan melalui kompetensi (Hamid et al., 2024). Kompetensi pegawai mampu memediasi pengaruh program pelatihan terhadap kinerja. Temuan tersebut menunjukkan bahwa pelatihan tidak hanya berfungsi sebagai sarana peningkatan kemampuan

kerja, tetapi juga sebagai instrumen strategis dalam membentuk kompetensi yang mendukung peningkatan kinerja karyawan (Ditasman et al., 2025).

Selain pelatihan, motivasi kerja juga merupakan faktor penting yang memengaruhi kinerja karyawan. Motivasi kerja terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan (Munawir et al., 2025). Sejalan dengan hal tersebut, motivasi berperan dalam meningkatkan kinerja pegawai melalui penguatan kompetensi (Hondo et al., 2025). Penelitian yang dilakukan oleh Puspita, Rachmawati, & Pambreni, (2025) juga menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, sehingga semakin tinggi motivasi yang dimiliki individu, semakin optimal pula kinerja yang dihasilkan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Namun demikian, tidak semua penelitian memperoleh hasil yang konsisten. Simarmata et al. (2025) menemukan bahwa motivasi kerja tidak selalu memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan hasil penelitian tersebut menunjukkan masih adanya inkonsistensi temuan empiris mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja, sehingga diperlukan penelitian lebih lanjut untuk menguji hubungan tersebut pada konteks, karakteristik organisasi, dan objek penelitian yang berbeda.

Kompetensi juga merupakan faktor strategis dalam meningkatkan kinerja karyawan. Kompetensi berperan sebagai mekanisme yang menjembatani pengaruh pelatihan terhadap kinerja (Ditasman et al., 2025). Hasil penelitian Pratama, Pradyaningrum, dan Udriyah (2026) menunjukkan bahwa pelatihan yang dirancang sesuai dengan kebutuhan organisasi mampu meningkatkan kompetensi melalui penguatan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan kerja peserta. Namun demikian, beberapa penelitian lain menunjukkan hasil yang berbeda sehingga peran kompetensi sebagai variabel mediasi masih memerlukan pengujian lebih lanjut dalam konteks organisasi yang berbeda (Prawiro et al., 2025).

Meskipun hubungan antara pelatihan, motivasi kerja, kompetensi, dan kinerja telah banyak diteliti, masih terdapat kesenjangan penelitian (*research gap*). Pertama, masih ditemukan inkonsistensi hasil penelitian mengenai pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Kedua, penelitian terdahulu menggunakan berbagai variabel mediasi seperti motivasi, disiplin kerja, kepuasan kerja, kreativitas, dan kualitas kehidupan kerja. Ketiga, penelitian yang

secara khusus menempatkan kompetensi sebagai variabel mediasi utama dalam hubungan antara pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja masih relatif terbatas. Keempat, penelitian pada konteks lembaga sertifikasi profesi, khususnya LSP P3 PIB, masih sangat terbatas sehingga diperlukan kajian yang lebih mendalam.

Berdasarkan fenomena empiris yang ditunjukkan oleh capaian KPI LSP P3 PIB, dukungan hasil penelitian terdahulu, serta masih adanya kesenjjangan penelitian mengenai peran kompetensi sebagai variabel mediasi, penelitian ini penting dilakukan untuk menganalisis pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan kompetensi sebagai variabel mediasi pada Lembaga Sertifikasi Profesi P3 Pembangun Penyuluhan Integritas Bangsa (LSP P3 PIB). Oleh karena itu, penelitian ini diberi judul: "**Peran Kompetensi dalam Memediasi Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Lembaga Sertifikasi Profesi P3 Pembangun Penyuluhan Integritas Bangsa (LSP P3 PIB)**".

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh pelatihan terhadap kompetensi pada LSP P3 PIB?
2. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kompetensi pada LSP P3 PIB?
3. Bagaimana pengaruh kompetensi terhadap kinerja pada LSP P3 PIB?
4. Bagaimana pengaruh pelatihan terhadap kinerja baik secara langsung maupun tidak langsung pada LSP P3 PIB?
5. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja baik secara langsung maupun tidak langsung pada LSP P3 PIB?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka tujuan penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kompetensi pada LSP P3 PIB.
2. Untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap kompetensi pada LSP P3 PIB.
3. Untuk menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja pada LSP P3 PIB.

4. Untuk menganalisis pengaruh pelatihan terhadap kinerja baik secara langsung maupun tidak langsung pada LSP P3 PIB.
5. Untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja baik secara langsung maupun tidak langsung pada LSP P3 PIB.

1.4. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

   Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait hubungan antara pelatihan, motivasi kerja, kompetensi, dan kinerja karyawan, serta memperkuat peran kompetensi sebagai variabel mediasi.
2. Manfaat Praktis
   a. Bagi LSP P3 PIB

      Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan dalam merumuskan kebijakan pengembangan sumber daya manusia, khususnya dalam meningkatkan efektivitas pelatihan, motivasi kerja, dan kompetensi karyawan guna meningkatkan kinerja organisasi.
   b. Bagi Manajemen SDM

      Memberikan referensi dalam merancang strategi peningkatan kinerja berbasis kompetensi melalui pendekatan pelatihan dan motivasi kerja.
   c. Bagi Peneliti Selanjutnya

      Sebagai referensi dan bahan perbandingan untuk penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam konteks lembaga sertifikasi profesi.

1.5. Batasan Masalah

Agar penelitian ini lebih terarah dan tidak menyimpang dari tujuan yang telah ditetapkan, maka batasan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penelitian ini hanya membahas variabel pelatihan dan motivasi kerja sebagai variabel independen, kompetensi sebagai variabel mediasi, serta kinerja karyawan sebagai variabel dependen.

2. Objek penelitian dibatasi pada karyawan di Lembaga Sertifikasi Profesi P3 Pembangun Penyuluhan Integritas Bangsa (LSP P3 PIB).
3. Penelitian ini tidak membahas faktor lain yang dapat memengaruhi kinerja karyawan, seperti kepemimpinan, budaya organisasi, dan kompensasi.
4. Data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data yang diperoleh dalam periode waktu tertentu sesuai dengan pelaksanaan penelitian.
5. Metode analisis yang digunakan difokuskan pada analisis kuantitatif untuk menguji hubungan antar variabel.

DAFTAR PUSTAKA

Amruddin, A. (2022). *Metodologi penelitian manajemen*. PT Global Eksekutif Teknologi.

Ariani, E. A., & Ahmadi, S. (2023). Motivasi sebagai mediasi kompetensi dan komitmen terhadap kinerja pegawai desa di Kecamatan Gunung Putri Kabupaten Bogor. *Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis*, 4(2), 129–140. https://doi.org/10.37366/ekomabis.v4i02.992

Azzahro, M. I., Lestari, D. S., Asnawi, A., & Priyanto. (2026). Pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan self-efficacy sebagai variabel mediasi. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, 12(1), 991–1000. https://doi.org/10.35870/jemsi.v12i1.6267

Badan Nasional Sertifikasi Profesi. (2024). *LSP P3 Pembangun Penyuluhan Integritas Bangsa*. https://bnsp.net/lsp-lembaga-sertifikasi-profesi/lsp-p3-pembangun-penyuluh-in

Baharuddin, C., & Panus. (2023). Work environment and work motivation on employee performance. *Advances in Human Resource Management Research*, 3(3), 167–182. https://doi.org/10.60079/ahrmr.v3i3.742

Balqis, N., Daud, I., Irdhayanti, E., Hendri, M. I., & Marumpe, D. P. (2025). Pengaruh pelatihan dan pengembangan diri terhadap kinerja karyawan dengan kompetensi sebagai variabel mediasi di BPSDM Provinsi Kalimantan Barat. *ULIL ALBAB: Jurnal Ilmiah Multidisiplin, 4*(10), 2352–2366.

Delima, A. S., & Hasibuan, E. I. (2025). Kontribusi pendidikan terhadap kualitas human capital dan dampaknya pada indeks pembangunan manusia. *Jurnal Pendidikan dan Kewarganegara Indonesia*, 2(4), 192–202. https://doi.org/10.61132/jupenkei.v2i4.88

Dewi, G. A. A. L. W., Puspitawati, N. M. D., & Purnawati, N. L. G. P. (2025). Pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan dengan lingkungan kerja sebagai variabel mediasi pada UPTD BLK IP Bali. *Jurnal Emas*, 6(1), 141–153. https://doi.org/10.36733/emas.v6i1.11272

Ditasman, D., Amrullah, A., & Susilawati, S. (2025). Peran kompetensi pegawai dalam memediasi pengaruh program pelatihan terhadap kinerja di Dinas Kesehatan Kota Bengkulu. *Journal of Governance and Public Administration (JoGaPA), 3*(1), 166–187.

Ezzah, N., Manullang, B. J. M., Fahlevi, A., & Suginam. (2024). Pengaruh kompetensi, pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai dengan motivasi sebagai variabel *intervening*. *JAMEK (Jurnal Akuntansi Manajemen Ekonomi dan Kewirausahaan), 4*(2), 91–102.

Ghozali, I. (2022). *Partial least squares: Konsep, teknik, dan aplikasi menggunakan program SmartPLS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Giovanni, N., & Ali, H. (2024). Pengaruh pelatihan, motivasi dan kompetensi terhadap kinerja (pemanfaatan artificial intelligence dalam systematic literature review manajemen sumber daya manusia). *Jurnal Manajemen Pendidikan dan Ilmu Sosial*, 5(3), 564–573. https://doi.org/10.38035/jmpis.v5i3

Hamid, M. N., Alexandri, M. B., & Purnomo, M. (2024). Pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kompetensi karyawan sebagai variabel mediasi pada departemen produksi pada salah satu perusahaan tambang di Indonesia. *J-MAS (Jurnal Manajemen dan Sains), 9*(2), 1222–1234. https://doi.org/10.33087/jmas.v9i2.1920

Herlinawati, & Priyowidodo, A. (2025). Pengaruh pelatihan, kompetensi, dan motivasi kerja terhadap kinerja tenaga pendidik dengan mediasi kepuasan kerja pada SMK swasta di Kota Tangerang. *eCo-Fin: Economics and Financial Journal, 7*(3), 1740–1756.

Hidayat, A., Setyowati, T., & Umamy, S. H. (2026). Pengaruh kompetensi, pengalaman karyawan, dan motivasi karyawan terhadap kinerja tenaga medis Puskesmas Kecamatan Bangsalsari. *Jurnal Studi Bisnis, Manajemen, dan Akuntansi, 1*(1), 252–268.

Hondo, L. I. I., & Seran, P. (2025). Peran motivasi dalam hubungan kompetensi, kepemimpinan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai Kementerian Agama Sumba Barat Daya. *Jurnal Kajian Ilmiah, 25*(3), 263–276.

Iba, Z., & Wardhana, A. (2024). *Operasionalisasi variabel, skala pengukuran, dan instrumen penelitian kuantitatif*. CV Eureka Media Aksara.

Inas, A. N., Pradiptya, A., & Ariefiantoro, T. (2025). Peran pelatihan, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja. *JURASIMA: Journal of Entrepreneurship, Accountancy, Economy and Management*, 3(3), 51–61. https://doi.org/10.33478/jurasima.v3i3.30

Jarimuddin, Gunawan, & Maddatuang, B. (2024). Pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja melalui disiplin kerja pada pegawai Rutan Kelas II B Bantaeng. *Lokawati: Jurnal Penelitian Manajemen dan Inovasi Riset*, 2(6), 326–344. https://doi.org/10.61132/lokawati.v2i6.2132

Kuswara, G. B., Apriadi, D., & Gunawan. (2025). Peran kreativitas dalam memediasi hubungan antara pelatihan dan kinerja pelaku UMKM pada Desa Mekarjaya Kabupaten Bandung. *Jurnal Pengabdian Masyarakat dan Riset Pendidikan*, 4(1), 3541–3546. https://doi.org/10.31004/jerkin.v4i1.2139

Muhtadin, I. A., & Maimun, M. H. (2025). Peran kualitas kehidupan kerja dalam memediasi pengaruh pelatihan dan karakter individu terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen, 15*(1), 39–52.

Mulyadi, M., Kiswara, P. G. I., & Saputri, L. G. E. A. (2025). Motivasi sebagai mediasi pengaruh pelatihan dan disiplin terhadap kinerja karyawan. *SIBATIK Journal*, 4(5), 515–532. https://doi.org/10.54443/sibatik.v4i5.2681

Munawir, H. N., & Prakoso, F. A. (2025). Peran motivasi kerja memediasi kompetensi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT Pondok Indah Padang Golf. *JMPIS: Jurnal Manajemen Pendidikan dan Ilmu Sosial*, 6(5), 3729–3738. https://doi.org/10.38035/jmpis.v6i5

Novianti, A. T., Pambreni, Y., & Yancik, Y. (2024). Mediation of job satisfaction in the work environment and compensation of employee loyalty at PT. Anugrah Tangkas Transportindo. *Lead Journal of Economy and Administration*, 2(3), 164–175. https://doi.org/10.56403/lejea.v2i3.180

Pramono, A. C., Arina, F., Ramdhani, W., & Nufus, U. (2025). Upaya meningkatkan kinerja karyawan melalui kompetensi dan pelatihan dengan motivasi sebagai variabel mediasi. *Jurnal Publikasi Sistem Informasi dan Manajemen Bisnis*, 4(3), 594–606. https://doi.org/10.55606/jupsim.v4i3.5475

Pratama, A. D., Pradyaningrum, S., Al Adrunisapta, M. A., Pradana, R. E., Turahma, A. L., Sudari, S. A., Pambreni, Y., Listiana, N., Udriyah, & Dewi, N. F. (2026). Pengembangan dan pelatihan literasi digital dan strategi branding sosial media UMKM sektor laundry di Kota Depok. *Indonesia Berdampak: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 2(1), 89–96. https://doi.org/10.63822/b4t6cp82

Prawiro, W. K., & Nugroho, M. (2025). Peran kompetensi dalam memediasi pengaruh pengelolaan sumber daya manusia dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Izza Elektrika Inspeksi Solusindo. *Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi (JURIMA)*, 5(3), 387–396. https://doi.org/10.55606/jurima.v5i3.5762

Puspita, I. R., Rachmawati, D., & Pambreni, Y. (2025). The influence of motivation and discipline on teacher performance at SDN Kemayoran 11 Pagi. *Neo Journal of Economy and Social Humanities*, 4(3), 477–491. https://doi.org/10.56403/nejesh.v4i3.323

R. Sabrina, Wulandar, R. D., & Rambe, M. F. (2024). Peran motivasi dalam memediasi pengaruh gaya kepemimpinan otokratis dan komunikasi terhadap kinerja karyawan era pandemi Covid-19. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 7(1), 59–72. https://doi.org/10.30596/maneggio.v7i1.19441

Rahmawati, A., Subijanto, & Kartika, C. (2025). Pengaruh pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi di Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Bojonegoro. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Manajemen Bisnis dan Akuntansi*, 2(6), 1–10. https://doi.org/10.61722/jemba.v2i6.1413

Ramadhan, M. G. F., & Marsono, A. D. (2025). Peran mediasi kepuasan kerja pada kompetensi dan motivasi terhadap kinerja karyawan generasi Z. *Co-Creation: Jurnal Ilmiah Ekonomi Manajemen Akuntansi dan Bisnis, 4*(2), 1–8.

Salsabila, A., Ridho, A., & Yancik, Y. (2025). Pengaruh kompensasi dan beban kerja terhadap kinerja driver GrabBike di Jakarta. *Indonesia Economic Journal*, 1(2), 930–943. https://doi.org/10.63822/hgyehn9

Setiawanto, E. J., Indrawati, M., & Utari, W. (2025). Pengaruh pelatihan dan kompetensi pegawai terhadap kinerja dengan mediasi komitmen pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bojonegoro. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Manajemen*, 3(9), 1–11. https://doi.org/10.61722/jiem.v3i8.6351

Simarmata, A., Sitorus, S. A. C., & Purba, E. F. (2025). Pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja pegawai dengan disiplin kerja sebagai variabel *intervening*. *Advances in Management & Financial Reporting Journal, 3*(3), 1148–1167.

Sugiyono. (2024). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.

Suhardi. (2023). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. PT RajaGrafindo Persada.

Suryani, Y., & Ekawati, C. (2023). Pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan dengan kompetensi sebagai variabel intervening pada PT Sisir Katarindo Kabupaten Bekasi. *Syntax Idea*, 5(12), 2318–2334. https://doi.org/10.46799/syntax-idea.v5i12.2746

Tobing, P., Yancik, Y., Rachmawati, D., (2025) The Effect of Compensation and Workload on Turnover Intention at PT Musindo Laksana Guna, *Neo Journal of Economy and Social Humanities (NEJESH)*, *4*(3), 492-506, http://dx.doi.org/10.56403/nejesh.v4i3.325

Winoto, H., Wahyoedi, S., & Andre, P. (2023). Peranan kompetensi dalam memediasi pengaruh pelatihan dan motivasi serta dampaknya terhadap kinerja tenaga penjual. *Jurnal Manajemen Bisnis dan Kewirausahaan, 7*(4), 921–933.