

Dampak Pelatihan terhadap Kompetensi Pekerja Blue Collar Perempuan: dengan Motivasi sebagai Mediasi

Pelanggi Laila Santoso, Kusni Ingsih, Hertiana Ikasari, Tito Aditya Perdana

Universitas Dian Nuswantoro Semarang

211202207993@mhs.dinus.ac.id, kusni.ingsih@dsn.dinus.ac.id,

hertiana.ikasari@dsn.dinus.ac.id, titoadityap92@dsn.dinus.ac.id

ABSTRACT.

Job training is an important intervention to improve the competence of blue-collar women workers amid the barriers posed by patriarchal norms and domestic workloads. This study aims to test the influence of job training on worker competence by making work motivation as a mediating variable. The subject of the study was blue-collar female workers who participated in a training program organized by the Central Java Provincial Women's Empowerment Office, with a total of 165 respondents who were selected using purposive sampling techniques. The research was quantitative and analyzed the data using the Partial Least Squares (PLS) method through SmartPLS software. The findings of the study revealed that job training has a positive and significant effect on worker competence, both directly and indirectly through the mediation of work motivation. This proves that the training designed effectively increases work motivation, which in turn significantly strengthens the knowledge, skills, and work attitudes of blue-collar female workers.

Keywords: *Job Training; Work Motivation; Competence; Female Blue-Collar Workers*

ABSTRAK.

Pelatihan kerja merupakan intervensi penting untuk meningkatkan kompetensi pekerja perempuan blue-collar di tengah hambatan yang ditimbulkan oleh norma patriarki serta beban tugas domestik. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh pelatihan kerja terhadap kompetensi pekerja dengan menjadikan motivasi kerja sebagai variabel mediasi. Subjek penelitian adalah pekerja perempuan blue-collar yang mengikuti program pelatihan yang diselenggarakan oleh Dinas Pemberdayaan Perempuan Provinsi Jawa Tengah, dengan jumlah responden sebanyak 165 orang yang dipilih menggunakan teknik purposive sampling. Penelitian bersifat kuantitatif dan menganalisis data menggunakan metode Partial Least Squares (PLS) melalui perangkat lunak SmartPLS. Temuan penelitian mengungkap bahwa pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi pekerja, baik secara langsung maupun secara tidak langsung melalui mediasi motivasi kerja. Hal ini membuktikan bahwa pelatihan yang dirancang secara efektif mampu meningkatkan motivasi kerja, yang pada akhirnya memperkuat pengetahuan, keterampilan, serta sikap kerja pekerja perempuan blue-collar secara signifikan.

Kata kunci: *Pelatihan Kerja; Motivasi Kerja; Kompetensi; Pekerja Blue-Collar Perempuan*

PENDAHULUAN

Fenomena klasifikasi pekerja berdasarkan "collar workers" mencerminkan stratifikasi sosial-ekonomi di pasar tenaga kerja, di mana jenis pekerjaan dibedakan berdasarkan sifat tugas, tingkat pendidikan, lingkungan kerja, dan kompensasi. Istilah ini berasal dari warna kerah baju atau seragam yang historically diasosiasikan dengan profesi tertentu. Blue-collar merujuk pada pekerja yang melakukan tenaga kerja manual atau fisik berat, seperti di sektor manufaktur, konstruksi, pertambangan, atau perakitan, biasanya dibayar per jam dan melibatkan keterampilan teknis atau fisik langsung, sering kali rentan terhadap risiko fisik dan fluktuasi ekonomi (Koivunen et al). Jenis-jenis pekerja lainnya meliputi white-collar (pekerja kantor atau profesional seperti manajer, akuntan, dan administrasi yang berfokus pada tugas intelektual dengan gaji tetap) (Mainka et al., 2024); pink-collar (pekerjaan di sektor jasa dan perawatan yang historically didominasi perempuan, seperti perawat, guru, sekretaris, atau pengasuhan anak) (Nordling et al., 2025); green-collar (pekerja di bidang lingkungan dan energi terbarukan, seperti teknisi panel surya atau konservasi) (Hossain et al., 2025); gold-collar (pekerja highly skilled berbasis pengetahuan tinggi, seperti di teknologi atau AI); serta black-collar (pekerja di industri berbahaya seperti pertambangan batubara atau pekerjaan non-formal ekstrem). Perbedaan utama antara blue-collar dan pink-collar terletak pada orientasi pekerjaan: blue-collar lebih berfokus pada tenaga fisik dan produksi (misalnya operasi mesin atau konstruksi), sementara pink-collar menekankan layanan interpersonal dan perawatan (misalnya pengasuhan atau pendidikan) (Nordling et al., 2025), meskipun keduanya sering bergaji rendah dan melibatkan kelompok rentan.

Di Indonesia, profil tenaga kerja didominasi sektor informal (sekitar 57,80% pada Agustus 2025), dengan total penduduk bekerja mencapai 146,54 juta orang, Tingkat Partisipasi Angkatan Kerja (TPAK) nasional sekitar 70,59%, dan Tingkat Pengangguran Terbuka (TPT) sebesar 4,85%. Namun, terdapat kesenjangan gender yang signifikan, di mana TPAK perempuan hanya sekitar 56-57% (tepatnya 56,63% pada Agustus 2025) dibandingkan laki-laki yang mencapai 84%, dengan banyak pekerja blue-collar terkonsentrasi di sektor manufaktur, konstruksi, pertanian, dan informal yang berisiko tinggi. Di Jawa Tengah, salah satu pusat industri manufaktur nasional, TPT relatif rendah sekitar 4,66% pada Agustus 2025 dengan jumlah pengangguran sekitar 1,04 juta orang (BPS Jawa Tengah, 2025).

Kompetensi pekerja blue-collar, yang mencakup keterampilan teknis, adaptasi, dan efisiensi kerja, menjadi faktor penentu dalam mendukung produktivitas dan kualitas output industri, terutama di kalangan perempuan yang sering kali menghadapi hambatan aksesibilitas dan dukungan (Hanis & Marzaman, 2019). Hal ini menyebabkan skill gaps yang signifikan, rendahnya sertifikasi kompetensi, dan kesulitan beradaptasi dengan perubahan teknologi di sektor manufaktur dan konstruksi, sehingga memperlemah daya saing mereka di pasar kerja. Sebagai "tulang punggung" ekonomi, pekerja blue-collar perempuan yang kompeten dapat meningkatkan efisiensi operasional perusahaan, mengurangi

kesalahan produksi, dan berkontribusi pada daya saing global Indonesia, meskipun tantangan seperti norma patriarkis dan pemahaman agama yang misoginis sering membatasi potensi mereka (Soomro et al., 2025).

Pelatihan kerja muncul sebagai intervensi utama dari organisasi untuk meningkatkan kompetensi pekerja blue-collar, dengan fokus pada pembelajaran langsung melalui magang, simulasi, dan program vokasi yang menargetkan keterampilan spesifik, seperti pelatihan pengolahan makanan yang meningkatkan pengetahuan dan sikap ibu hingga 9,7 dan 14,3 poin secara signifikan (Afiyati et al., 2022).

Identifikasi masalah dalam penelitian ini berfokus pada ketidakefektifan pelatihan dalam meningkatkan kompetensi pekerja blue-collar perempuan, di mana faktor seperti kurangnya adaptasi program terhadap kebutuhan gender dan rendahnya motivasi sering kali menjadi penghambat utama (Sukmawani et al., 2023). Misalnya, apakah pelatihan yang diberikan sudah cukup relevan dengan tantangan kerja sehari-hari perempuan, seperti beban ganda rumah tangga dan pekerjaan, yang dapat menimbulkan stres kerja dan mengurangi kesejahteraan secara keseluruhan?. Selain itu, bagaimana peran motivasi dalam menyerap hasil pelatihan, mengingat perempuan blue-collar kerap menghadapi diskriminasi yang menurunkan semangat kerja, seperti kurangnya kepercayaan diri dan keterlibatan dalam pengambilan keputusan? (Heriberta et al., 2024).

Berdasarkan fenomena yang terjadi, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh pelatihan kerja terhadap peningkatan kompetensi pekerja perempuan blue-collar di Indonesia (Emti, 2023), dengan motivasi kerja sebagai variabel mediator (Someia et al., 2024), guna mengidentifikasi faktor-faktor penghambat seperti norma patriarkis, beban ganda rumah tangga, dan ketidakadaptasian program pelatihan terhadap kebutuhan gender (Currie, 2022), sehingga dapat memberikan rekomendasi strategi pemberdayaan yang lebih efektif untuk mendukung produktivitas nasional di tengah transisi ekonomi digital dan pasca-pandemi (Emti, 2023).

KAJIAN TEORI DAN HIPOTESIS

Background Teori

Self-Determination Theory (SDT), yang dikembangkan oleh Edward L. Deci dan Richard M. Ryan (1985, 2000), merupakan kerangka teori motivasi yang menekankan pentingnya pemenuhan tiga kebutuhan psikologis dasar manusia, yaitu *autonomy*, *kompetensi*, dan *relatedness*.

Prinsip SMART merujuk pada kriteria penetapan tujuan yang efektif, di mana tujuan harus *Specific*, *Measurable*, *Achievable*, *Relevant*, dan *Time-bound*. Kriteria ini membantu memastikan tujuan tidak hanya menantang tetapi juga dapat diukur dan dikelola dengan baik.

Teori Goal Setting, yang dikembangkan oleh Edwin A. Locke dan Gary P. Latham (1968, 1990), menegaskan bahwa tujuan yang spesifik, menantang, dan dapat diukur (berbasis prinsip SMART) mampu meningkatkan motivasi serta kinerja

melalui lima elemen utama, yaitu kejelasan tujuan, tingkat tantangan, komitmen, umpan balik, dan pengelolaan kompleksitas tugas (Locke & Latham, 1990). Dalam penelitian teori ini sangat relevan karena pelatihan yang dirancang dengan sasaran yang jelas dan terarah dapat memperkuat motivasi intrinsik pekerja perempuan sebagaimana didukung oleh SDT (Saari et al., 2022).

Pelatihan terhadap Kompetensi Pekerja

Kompetensi pekerja dapat diartikan sebagai perpaduan antara pengetahuan, keterampilan, dan sikap (Knowledge, Skills, Attitudes – KSA) yang memungkinkan seseorang menghasilkan kinerja optimal dalam tugasnya (Riyanto et al., 2025). Oleh karena itu, pelatihan tidak sekadar berperan sebagai instrumen untuk memperkuat keterampilan teknis, melainkan juga sebagai wadah untuk membentuk ketahanan psikologis dan profesional para pekerja. sehingga:

H1: Pelatihan berpengaruh positif terhadap kompetensi pekerja blue collar perempuan.

Pelatihan terhadap Motivasi Pekerja

Motivasi, yang didefinisikan sebagai kekuatan internal maupun eksternal yang mendorong seseorang untuk mencapai sasaran tertentu (Emti, 2023), menjadi faktor penentu dalam meningkatkan kinerja serta kepuasan kerja karyawan. Dengan kata lain, pelatihan tidak hanya memperkuat hard skills, tetapi juga membangun sense of belonging dan perasaan dihargai oleh Perusahaan hal yang sangat krusial bagi pekerja perempuan di sektor blue-collar yang sering menghadapi tuntutan fisik berat sekaligus ekspektasi sosial yang kompleks. Oleh karena itu:

H2: Pelatihan berpengaruh positif terhadap motivasi pekerja blue collar perempuan.

Motivasi terhadap Kompetensi Pekerja

Motivasi merupakan pendorong utama yang memungkinkan pekerja, khususnya pekerja blue collar perempuan, mencapai performa optimal di tempat kerja. Bagi pekerja perempuan di sektor blue-collar, lingkungan yang mendukung seperti ini juga mampu mengurangi beban psikologis dan sosial, sehingga mereka dapat lebih fokus mengembangkan keterampilan serta memberikan kontribusi maksimal bagi organisasi (Ardana et al., 2024), sehingga:

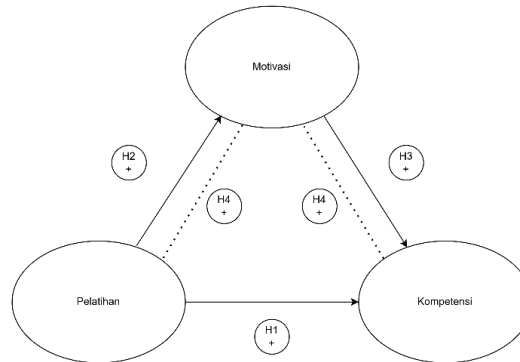
H3: Motivasi berpengaruh positif terhadap kompetensi pekerja blue collar perempuan.

Motivasi sebagai Mediasi Pelatihan dan Kompetensi

Motivasi berperan sebagai variabel mediasi yang sangat penting dalam hubungan antara pelatihan dan peningkatan kompetensi, khususnya pada pekerja blue-collar perempuan (Riyanto et al., 2025). Pelatihan yang efektif mampu meningkatkan self-efficacy yaitu keyakinan pekerja terhadap kemampuan dirinya

dalam menyelesaikan tugas sehingga memperkuat motivasi intrinsik (Saleh et al., 2022).

Berdasarkan uraian teoretis serta temuan-temuan dari penelitian terdahulu yang menjadi landasan pengembangan hipotesis, maka kerangka konseptual penelitian ini disusun sebagaimana ditunjukkan pada Gambar 1.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Gambar kerangka konseptual tersebut menggambarkan hubungan antara tiga variabel utama, yaitu Pelatihan (X1), Motivasi (X2), dan Kompetensi (Y). Pelatihan berpengaruh positif langsung terhadap Motivasi (H2) dan Kompetensi (H3), sementara Pelatihan juga berpengaruh positif langsung terhadap Kompetensi (H1). Hipotesis 4 (H4) bukan hanya hubungan langsung antara Motivasi dan Kompetensi, melainkan menguji pengaruh tidak langsung (indirect effect) dari Pelatihan terhadap Kompetensi yang dimediasi oleh Motivasi. Arah pengaruh tidak langsung tersebut mengalir dari Pelatihan menuju Motivasi, kemudian dari Motivasi menuju Kompetensi, sehingga membentuk jalur mediasi positif yang meningkatkan kompetensi secara bertahap melalui peningkatan partisipasi dalam pelatihan yang didorong oleh motivasi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di Dinas Pemberdayaan Perempuan Provinsi Jawa Tengah pada tanggal 23 Februari 2025 hingga 20 Oktober 2025, dengan program pelatihan. Pendekatan kuantitatif digunakan untuk menguji hubungan antar variabel secara empiris. Objek penelitian difokuskan pada pekerja blue-collar perempuan yang mengikuti pelatihan dan berijazah minimal SMA, yang sering kali diabaikan dalam studi manajemen sumber daya manusia meskipun memainkan peran penting dalam pelayanan publik di tingkat lokal (Kruyen & Sowa, 2023).

Karakteristik yang diteliti meliputi persepsi responden terhadap program pelatihan, tingkat kompetensi sebagai variabel intervening, serta motivasi kerja sebagai variabel dependen, dengan populasi 165 orang dan sampel sebanyak 165 responden yang dipilih melalui purposive sampling untuk memastikan representasi kelompok target. Variabel penelitian mencakup Program Pelatihan sebagai variabel independen, yang telah terbukti meningkatkan kemampuan dan motivasi kerja pada pekerja blue-collar (Rohma & Khoirunnisa, 2024), Kompetensi sebagai variabel intervening yang berfungsi sebagai penghubung antara pelatihan dan hasil akhir

(Soomro et al., 2025), serta Motivasi sebagai variabel dependen, yang dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti pelatihan dan lingkungan kerja non-fisik pada pekerja perempuan (Raziq et al., 2025).

Data primer dikumpulkan melalui kuesioner dengan skala Likert 5 poin (1 = sangat tidak setuju hingga 5 = sangat setuju) untuk mengukur persepsi responden, di mana kuesioner disebarkan secara langsung kepada responden selama sesi pelatihan dan kunjungan lapangan untuk memastikan tingkat respons yang tinggi, serta dianalisis menggunakan Partial Least Squares (PLS) dengan perangkat lunak SmartPLS.

Definisi operasional variable

Definisi operasional variabel merupakan penjelasan yang konkret, dapat diukur, dan dapat diuji mengenai cara suatu variabel didefinisikan serta diukur dalam suatu penelitian, sehingga memungkinkan variabel tersebut dapat diamati, direplikasi, dan dianalisis secara empiris. Berbeda dengan definisi konseptual yang bersifat abstrak dan berbasis teori, definisi operasional menerjemahkan konsep menjadi indikator atau alat ukur yang spesifik, misalnya dengan menggunakan skala Likert 5 poin (1 = sangat tidak setuju hingga 5 = sangat setuju), jumlah butir pernyataan, kriteria seleksi responden, atau metode pengumpulan data dengan tujuan menjamin validitas, reliabilitas, serta objektivitas hasil penelitian (Creswell & Creswell, 2018).

Berikut ini adalah definisi operasional variabel yang digunakan sebagai acuan dalam penelitian ini:

Tabel 1. Definisi Operasional variabel

Variabel	Definisi Operasional	Indikator
Pelatihan	Proses pembelajaran terstruktur yang dirancang untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan sikap pekerja perempuan melalui program yang mendukung motivasi dan kompetensi (Riyanto et al., 2025).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Instruksi Pelatihan 2. Variasi Program Pelatihan 3. Kehadiran elemen interaktif dan menyenangkan 4. Aksesibilitas lokasi dan jadwal pelatihan 5. Dukungan Pelatih (Duah et al., 2025)
Motivasi	Dorongan psikologis pekerja perempuan untuk mencapai tujuan kerja yang lebih baik, yang dipengaruhi oleh pelatihan dan mendukung peningkatan kompetensi (Vasudevan & Ford, 2022).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Peningkatan kepercayaan diri 2. Motivasi Hasil Pelatihan 3. Motivasi melalui hubungan sosial 4. Motivasi dari pengalaman belajar yang

		menyenangkan
		5. Motivasi untuk pengembangan kompetensi (Abbas, 2025)
Kompetensi	Kemampuan pekerja perempuan untuk melaksanakan tugas kerja secara efektif dan efisien, mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja, yang dipengaruhi oleh pelatihan dan motivasi, di mana kompetensi melibatkan rasa penguasaan dan efikasi dalam aktivitas kerja serta pengembangan keterampilan baru (Saari et al., 2022).	<ol style="list-style-type: none"> 1. Peningkatan pengetahuan teknis 2. Peningkatan keterampilan praktis 3. Sikap kerja lebih positif 4. Peningkatan produktivitas kerja 5. Kemampuan beradaptasi terhadap perubahan. (Rohma & Khoirunnisa, 2024)

Demografi Responden

Demografi responden merujuk pada karakteristik latar belakang individu dalam sebuah penelitian atau survey. Klasifikasi ini disesuaikan dengan konteks penelitian yaitu usia, tingkat pendidikan, lama bekerja, status pernikahan, dan pendapatan bulanan untuk memberikan gambaran yang jelas tentang sampel responden. Responden dalam penelitian ini merupakan pekerja blue-collar perempuan yang datang ke Dinas Pemberdayaan Perempuan Provinsi Jawa Tengah untuk mengikuti dan mendaftar program pelatihan kerja yang diselenggarakan oleh dinas tersebut, sebagai upaya pemberdayaan dan peningkatan kompetensi di sektor informal serta manufaktur.

Mengenai jenjang karir, bagi responden berijazah SMA biasanya terbatas pada posisi operator dasar atau pekerja lapangan dengan mobilitas vertikal rendah tanpa pelatihan tambahan; sedangkan lulusan D1/D2/D3 memiliki akses lebih baik ke posisi teknisi atau koordinator lini produksi; sementara lulusan S1, meskipun minoritas di kalangan blue-collar, dapat naik ke supervisory atau administrative roles di sektor informal/manufaktur dengan potensi karir yang lebih cepat melalui sertifikasi kompetensi. Demografi responden dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2. Distribusi Frekuensi

VARIABEL	FREKUENSI	PERSENTASE
USIA		
Di bawah 25 tahun	37	22,42%
25-34 tahun	62	37,58%
35-44 tahun	26	15,76%

45-54 tahun	28	16,97%
55 tahun atau lebih	12	7,27%
PENDIDIKAN		
SMA/SMK/Sederajat	85	51,52%
Sarjana (S1)/Sederajat	66	40,00%
Diploma (D1/D2/D3)	14	8,48%
LAMA BEKERJA		
Kurang dari 1 tahun	35	21,21%
1-5 tahun	72	43,64%
6-10 tahun	16	9,70%
11-15 tahun	18	10,91%
Lebih dari 15 tahun	24	14,55%
STATUS PERNIKAHAN		
Belum menikah	78	47,27%
Menikah	87	52,73%
PENDAPATAN BULANAN		
Di bawah Rp 2.000.000	18	10,91%
Rp 2.000.000 - Rp 4.000.000	89	53,94%
Rp 4.000.001 - Rp 6.000.000	37	22,42%
Rp 6.000.001 - Rp 8.000.000	15	9,09%
Lebih dari Rp 8.000.000	6	3,64%

Sumber: Data primer dari kuisisioner penelitian yang diproses pada tahun 2025.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Outer loading

Outer model dalam PLS digunakan untuk memvalidasi instrumen pengukuran (indikator-item kuisisioner untuk variabel seperti Pelatihan, Motivasi, dan Kompetensi) (Hair et al., 2017). Ini mencakup Outer Loading (nilai loading factor per item), yang menjadi dasar untuk validitas dan reliabilitas.

Validitas Konvergen

Validitas konvergen mengukur seberapa baik indikator item mencerminkan konstruk variabel latennya. Validitas konvergen dapat dilihat pada Tabel 3, dari Tabel 3 menunjukkan semua indikator variabel memiliki loading factor $>0,7$. Hal ini menandakan bahwa setiap indikator secara kuat dan signifikan merepresentasikan variabel laten masing-masing, sehingga tidak ada item yang perlu dieliminasi. Dengan demikian, ketiga variabel tersebut memiliki validitas konvergen yang terpenuhi dengan baik, menunjukkan bahwa model pengukuran dapat dipercaya dan siap digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Tabel 3. Validitas Konvergen

	kompetensi	motivasi	pelatihan kerja
K1	0,802		
K2	0,884		
K3	0,902		
K4	0,857		
K5	0,856		
M1		0,868	
M2		0,854	
M3		0,866	
M4		0,876	
M5		0,887	
P1			0,805
P2			0,832
P3			0,838
P4			0,876
P5			0,854

Sumber: Data primer yang diolah oleh peneliti dengan Smart-PLS versi 3 pada tahun 2025

Validitas Diskriminan

Validitas diskriminan merupakan pengujian untuk memastikan bahwa ketiga variabel laten yaitu Kompetensi. Hasil validitas diskriminan disajikan pada Tabel 4. Dari tabel tersebut terlihat bahwa nilai akar kuadrat secara konsisten lebih besar daripada nilai korelasi dengan variabel lain. Hal ini menandakan bahwa masing-masing variabel berhasil mengukur konstruk yang berbeda tanpa tumpang tindih.

Tabel 4. Validitas Diskriminan

	kompetensi	motivasi	pelatihan kerja
kompetensi	0,861		
motivasi	0,869	0,870	
pelatihan kerja	0,848	0,865	0,841

Sumber: Data primer yang diolah oleh peneliti dengan Smart-PLS versi 3 pada tahun 2025

Reliabilitas

Reliabilitas mengukur konsistensi dan kestabilan hasil pengukuran instrumen seperti kuesioner, menunjukkan keandalan data jika diulang dalam kondisi sama. Reliabilitas rendah membuat model tidak dapat dipercaya meski validitas terpenuhi. Hasil reliabilitas terdapat pada Tabel 5, dari Tabel 5 menunjukkan bahwa reliabilitas sangat baik. Semua variabel reliabel secara komprehensif serta siap untuk analisis lanjutan.

Tabel 5. Reliabilitas

	Cronbach's Alpha	rho_A	Reliabilitas Komposit	Rata-rata Varians Diekstrak (AVE)
kompetensi	0,912	0,915	0,935	0,741
motivasi	0,920	0,920	0,940	0,757
pelatihan kerja	0,896	0,898	0,924	0,708

Sumber: Data primer yang diolah oleh peneliti dengan Smart-PLS versi 3 pada tahun 2025

Uji kebaikan model

Hasil uji Goodness of Fit (GoF) pada Tabel 6 menunjukkan bahwa model struktural dalam analisis PLS-SEM memiliki kecocokan yang sangat baik dengan data empirik. Nilai SRMR sebesar 0.047 (jauh di bawah ambang batas 0.90 yang menandakan model lebih baik dibandingkan model baseline. Nilai d_{ULS} (0.266), d_G (0.242), dan Chi-Square (217.296) yang identik antara Model Saturated dan Estimated semakin memperkuat.

Tabel 6. Uji Kebaikan Model

	Model Saturated	Model Estimasi
SRMR	0,047	0,047
d_{ULS}	0,266	0,266
d_G	0,242	0,242
Chi-Square	217,296	217,296
NFI	0,901	0,901

Sumber: Data primer yang diolah oleh peneliti dengan Smart-PLS versi 3 pada tahun 2025

Inner model

Inner model mengevaluasi hubungan struktural antar variabel (path analysis), termasuk kekuatan prediksi dan pengujian hipotesis (Hair et al., 2021).

R-square

R-square (R^2) dalam PLS-SEM mengukur proporsi varians variabel endogen yang dijelaskan oleh variabel eksogen, dengan nilai 0–1: 0,75 (kuat), 0,50 (moderat), 0,25 (lemah) (Ozili, 2023). Hasil terdapat pada Tabel 7, dari Tabel 7 menunjukkan bahwa model struktural memiliki daya prediktif yang kuat terhadap kedua variabel endogen. Dengan nilai adjusted yang hampir identik, mengindikasikan efisiensi model tanpa overfitting yang signifikan, dan masih berada pada level prediktif kuat hingga mendekati batas moderat.

Tabel 7. R- square

	R Square	Adjusted R Square
kompetensi	0,792	0,789
motivasi	0,747	0,746

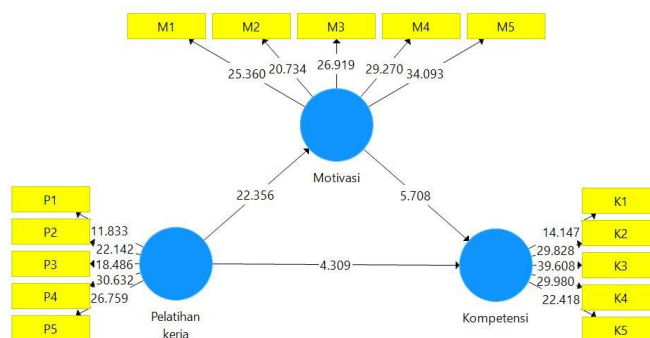
Sumber: Data primer yang diolah oleh peneliti dengan Smart-PLS versi 3 pada tahun 2025

Uji hipotesis

Direct effect

Direct effect dapat diterapkan sebagai pengaruh langsung pelatihan terhadap kompetensi pekerja perempuan blue collar tanpa melalui mediator motivasi, mirip efek langsung ISA 701 pada biaya audit Alharasis, E. E. (2025).

Pengujian hipotesis dilakukan secara empiris menggunakan data dari 165 responden untuk menguji signifikansi hubungan antarvariabel dan menjawab tujuan penelitian. Hasilnya terlihat pada Gambar 2 dan Tabel 8. Berdasarkan Gambar 2 dan Tabel 8, motivasi kerja berpengaruh positif (path coefficient 0,539) dan signifikan (P Values $0,000 < 0,05$) terhadap kompetensi kerja dengan kekuatan hubungan sangat tinggi. Seluruh hipotesis penelitian (tiga hipotesis) diterima, karena nilai P Values pada semua jalur adalah 0,000 (di bawah 0,05). Arah hubungan positif pada semua jalur (nilai Sampel Asli 0,865, 0,382, dan 0,539) menunjukkan bahwa peningkatan variabel independen akan meningkatkan variabel dependen. Dengan demikian, pelatihan kerja dan motivasi kerja secara empiris terbukti sebagai faktor penentu signifikan dalam meningkatkan kompetensi pekerja blue-collar perempuan.



Gambar 2 . Uji Hipotesis

Sumber: Data primer yang diolah oleh peneliti dengan Smart-PLS versi 3 pada tahun 2025

Tabel 8. Uji Hipotesis

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (O/STDEV)	P Values
motivasi-> kompetensi	0,539	0,529	0,096	5,618	0,000
pelatihan kerja -> kompetensi	0,382	0,386	0,093	4,117	0,000
pelatihan kerja -> motivasi	0,865	0,858	0,038	23,008	0,000

Sumber: Data primer yang diolah oleh peneliti dengan Smart-PLS versi 3 pada tahun 2025

Indirect effect

Indirect effect adalah pengaruh yang terjadi dari satu variabel ke variabel lain melalui perantara atau mediator, bukan secara langsung. Indirect effect dihitung sebagai hasil kali koefisien jalur dari variabel independen ke mediator dan dari mediator ke variabel dependen, dan sering diuji signifikansinya menggunakan metode seperti bootstrapping (Baron & Kenny, 1986).

Tabel 9. Indirect Effect

	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T Statistik (O/STDEV)	P Values
pelatihan kerja - >motivasi-> kompetensi	0,466	0,454	0,085	5,493	0,000

Sumber: Data primer yang diolah oleh peneliti dengan Smart-PLS versi 3 pada tahun 2025

Berdasarkan Tabel 9, indirect effect dari Pelatihan Kerja terhadap Kompetensi Kerja melalui Motivasi Kerja menunjukkan nilai Sampel Asli (O) sebesar 0,466, yang bersifat positif sehingga mengindikasikan pengaruh tidak langsung yang searah. Nilai T Statistik 5,493 (melebihi batas 1,96) dan P Values 0,000 (di bawah 0,05) membuktikan bahwa pengaruh tidak langsung ini signifikan secara statistik. Oleh karena itu, Motivasi Kerja terbukti secara signifikan memediasi hubungan antara Pelatihan Kerja dan Kompetensi Kerja.

Pembahasan

Pelatihan terhadap Kompetensi Pekerja

Berdasarkan hasil uji hipotesis pertama, nilai statistik-t 4,117 dan nilai-p 0,000 menunjukkan bahwa pelatihan memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap kompetensi pekerja blue-collar perempuan. Nilai koefisien jalur (Sampel Asli/O) 0,382 menunjukkan hubungan yang signifikan antara kedua variabel. Program pelatihan yang diberikan yaitu "Sekolah Perempuan Mandiri dan Tangguh (PERMATA)" yang dirancang khusus untuk meningkatkan motivasi kerja melalui penguatan kompetensi kerja pada pekerja blue-collar perempuan. Program ini mengintegrasikan modul pelatihan vokasional berbasis pemberdayaan ekonomi, seperti pengolahan pangan lokal (pembuatan brownies singkong, keripik umbi-umbian variasi rasa, jamur crispy, sambal kacang, rempeyek), budidaya tanaman dan sayuran di greenhouse untuk ketahanan pangan, manajemen usaha mandiri, serta modul motivasi kerja yang mencakup pengembangan kepemimpinan perempuan, literasi keuangan, parenting harmonis, dan teknik peningkatan kepercayaan diri serta etos kerja. Pendekatan ini menggunakan experiential learning dengan kombinasi teori, demonstrasi, praktik langsung, dan pendampingan pasca-pelatihan untuk memastikan transfer kompetensi ke tempat kerja, sehingga meningkatkan persepsi diri sebagai pekerja kompeten, rasa pencapaian, dan motivasi intrinsik/ekstrinsik (seperti prospek pendapatan tambahan dari usaha mandiri). Program PERMATA sering berkolaborasi dengan mitra seperti universitas, dinas terkait, dan komunitas untuk memberikan sertifikasi keterampilan serta akses pasar, yang terbukti mendorong kemandirian ekonomi dan motivasi berkelanjutan pada perempuan blue-collar di sektor informal atau pelayanan publik lokal.

Pelatihan terhadap Motivasi Pekerja

Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan nilai t-statistik sebesar 23,008 dan p-value 0,000 ($<0,05$), yang mengindikasikan bahwa pelatihan kerja berpengaruh sangat signifikan terhadap motivasi kerja pekerja blue-collar perempuan. Koefisien jalur sebesar 0,865 mencerminkan hubungan yang kuat antara variabel pelatihan dan motivasi. Dengan kata lain, semakin tinggi kualitas dan kesesuaian program pelatihan yang diselenggarakan, semakin besar pula peningkatan motivasi kerja yang dirasakan oleh pekerja perempuan blue-collar, yang pada akhirnya memperkuat semangat serta komitmen mereka dalam melaksanakan tugas-tugas pekerjaan sehari-hari (Emti, 2023).

Berdasarkan dari sedikit wawancara yang dilakukan dengan peserta, motivasi peserta untuk mengikuti pelatihan tersebut umumnya berasal dari kombinasi faktor intrinsik dan ekstrinsik: secara intrinsik, mereka termotivasi oleh keinginan untuk pengembangan diri, peningkatan kompetensi, serta rasa percaya diri yang lebih tinggi dalam menghadapi tuntutan pekerjaan; secara ekstrinsik, motivasi didorong oleh harapan akan promosi jabatan, peningkatan upah, pengakuan dari atasan, serta kemudahan dalam menyeimbangkan tanggung jawab domestik dengan pekerjaan melalui dukungan organisasi.

Hasil ini dapat dijelaskan melalui Goal Setting Theory (Locke & Latham, 1990), di mana pelatihan yang menetapkan tujuan spesifik, menantang, dan terukur (SMART) meningkatkan motivasi melalui elemen kejelasan, komitmen, dan umpan balik.

Motivasi terhadap Kompetensi Pekerja

Berdasarkan hasil uji hipotesis ketiga, nilai statistik-t 5,618 dan nilai-p 0,000 menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap kompetensi pekerja blue-collar perempuan. Nilai koefisien jalur 0,539 menunjukkan hubungan yang sangat kuat antara kedua variabel. Artinya, semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki oleh pekerja blue-collar perempuan, semakin tinggi pula kompetensi mereka dalam menjalankan tugas, termasuk penguasaan keterampilan teknis, adaptasi, dan efisiensi kerja di lingkungan industri yang menuntut fisik (Riyanto et al., 2025).

Berdasarkan sedikit wawancara dengan peserta, motivasi memang berperan sebagai mediator yang kuat terhadap kompetensi kerja; para peserta menyatakan bahwa dorongan internal seperti rasa bangga atas pencapaian dan dukungan dari rekan kerja membuat mereka lebih gigih dalam mengasah keterampilan, meskipun menghadapi hambatan seperti beban domestik atau stereotip gender, sehingga kompetensi tidak hanya bergantung pada pelatihan semata tetapi juga pada tingkat motivasi yang memediasi penerapan pengetahuan tersebut dalam praktik sehari-hari.

Motivasi sebagai Mediasi Pelatihan dan Kompetensi

Berdasarkan uji hipotesis keempat, nilai t-statistik 5,493 dan p-value 0,000 mengindikasikan bahwa motivasi kerja berperan sebagai mediator positif dan signifikan antara pelatihan kerja dengan kompetensi pekerja blue-collar perempuan. Koefisien indirect effect sebesar 0,466 menunjukkan efek mediasi yang kuat, sehingga pelatihan memengaruhi kompetensi tidak hanya secara langsung, tetapi juga secara tidak langsung melalui peningkatan motivasi kerja. Hasil ini dapat dijelaskan melalui Self-Determination Theory (SDT), di mana pelatihan yang mendukung autonomy, competence, dan relatedness memenuhi kebutuhan psikologis dasar pekerja, sehingga meningkatkan motivasi intrinsik yang pada akhirnya memediasi transfer pengetahuan menjadi kompetensi praktis.

KESIMPULAN DAN SARAN

Analisis PLS-SEM mengonfirmasi bahwa semua hipotesis penelitian diterima. Pelatihan kerja berpengaruh positif terhadap kompetensi pekerja blue-collar perempuan, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui mediasi motivasi kerja. Motivasi kerja berperan penting sebagai penghubung antara pelatihan dan kompetensi, karena mendorong pekerja untuk aktif dan berkelanjutan menerapkan pengetahuan baru, sesuai dengan Goal-Setting Theory dan Self-Determination Theory.

Penelitian ini menyimpulkan bahwa penguatan pelatihan kerja bagi pekerja blue-collar perempuan melalui integrasi elemen pemberdayaan gender, work-life integration, dan tujuan SMART merupakan strategi penting untuk mengoptimalkan kompetensi serta mendukung transisi ekonomi digital pasca-pandemi. Diperlukan juga dukungan kebijakan pemerintah, aksesibilitas program vokasi, dan pengurangan hambatan struktural agar intervensi ini inklusif dan berkelanjutan. Studi ini memperkaya literatur pengembangan SDM di sektor informal serta memperkuat teori motivasi mengenai peran mediasi dalam efektivitas pelatihan.

Keterbatasan penelitian meliputi sampel yang terbatas pada peserta program di Jawa Tengah serta potensi bias persepsi dari penggunaan kuesioner sebagai instrumen utama untuk mengukur persepsi subjektif peserta. Saran penelitian lanjutan memperluas sampel secara nasional dengan pendekatan mixed-methods untuk triangulasi data kuantitatif-kualitatif guna memperdalam konteks; menguji pelatihan digital; menambahkan variabel moderator seperti beban domestik; atau melakukan studi longitudinal untuk mengevaluasi dampak jangka panjang terhadap karir dan kesejahteraan pekerja perempuan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abbas, G. (2025). Enhancing employee sustainable performance through compensation: The moderating role of an innovative safety climate and the mediating role of workplace health. *International Journal of Productivity and Performance Management*. Advance online publication. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-03-2025-0167>
- Afiyati, S. N., Gunawan, I. M. A., & Siswati, T. (2022). Pemberdayaan perempuan melalui pelatihan pengolahan makanan untuk mengatasi stunting balita di daerah perdesaan. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 10(2), 244–252. <https://doi.org/10.14710/jkm.v10i2.32841>
- Ailobhio, D. T., & Ikughur, J. A. (2024). A review of some goodness-of-fit tests for logistic regression model. *Asian Journal of Probability and Statistics*, 26(7), 75–85. <https://doi.org/10.9734/ajpas/2024/v26i7631>
- Alharasis, E. E. (2023). The direct effect of the international standard on auditing – 701 requirements on audit profession concerning the reimbursement costs: case study of Jordanian finance industry. *Asian Journal of Accounting Research*, 10(1), 19-43.
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator–mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173–1182. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.51.6.1173>
- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2018). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (5th ed.). SAGE Publications.
- Currie, J. L. (2022). Women’s expressed motivasional factors for participation in aquarobics classes. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(9), Article 5274. <https://doi.org/10.3390/ijerph19095274>
- Duah, E., Pakmoni, L., & Appiah-Kubi, E. (2025). Green human resource management and organizational efficiency among local assemblies: Role of process innovation and knowledge sharing. *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*, 12(1), 168–190. <https://doi.org/10.1108/JOEPP-11-2023-0511>
- Emti, D. (2023). Enhancing training effectiveness: Exploring the impact of participant motivasi at a workforce training center in Pekanbaru, Indonesia. *International Journal of Economics Development Research*, 4(3), 1456–1466.
- Fitriana, R., & Fitriana, L. (2020). Motivasi dan kinerja perempuan pekerja di objek wisata ziarah Gunung Muria Kudus, Jepara, Jawa Tengah Indonesia. *ASSETS*, 10(1), 48–61.
- Hafizah, N., Pebytabella P, T. C., Sari, M., Winanda, R., Hidayatullah, R., & Harmonedi. (2025). Identifikasi variabel penelitian, jenis sumber data dalam penelitian pendidikan. *QOSIM: Jurnal Pendidikan, Sosial & Humaniora*, 3(2), 586–596. <https://doi.org/10.61104/jq.v3i2.1025>

- Hair, J. F., Jr., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2017). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)* (2nd ed.). Sage Publications. <https://doi.org/10.1007/978-3-319-05542-8>
- Hair, J. F., Jr., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., Sarstedt, M., Danks, N. P., & Ray, S. (2021). *Partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM) using R: A workbook*. Springer.
- Hanis, N. W., & Marzaman, A. (2019). Peran program pemberdayaan kesejahteraan keluarga dalam pemberdayaan perempuan di Kecamatan Telaga. *Publik: Jurnal Ilmu Administrasi*, 8(2), 123-135. <https://doi.org/10.31314/pjia.8.2.123-135.2019>
- Heriberta, Gaus, N., Ridwansyah, M., Hastuti, D., & Octavia, A. (2024). Entrepreneurial motivasi as a determinant of women success in micro small and medium enterprises: A case of Jambi City of Indonesia. *Human Resources Management and Services*, 6(1), Article 3388. <https://doi.org/10.18282/hrms.v6i1.3388>
- Hossain, M. B., Chowdhury, M. A. M., & Hussain, A.-A.-M. (2025). Environmental green-collar crime: a focus on illegal transfer of hazardous waste. *International Journal of Law and Management*. doi: 10.1108/IJLMA-05-2025-0184.
- Ingsih, K., Riskawati, N., Prayitno, A., & Ali, S. (2021). The role of mediation on work satisfaction to work environment, training, and competency on employee performance. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 19(3), 469-482. <https://doi.org/10.21776/ub.jam.2021.019.03.02>
- Ingsih, K., Wuryani, W., & Suhana, S. (2021). The role of work environment, work motivasi, and leadership to improve employee performance with job satisfaction as an intervening variables. *Academy of Strategic Management Journal*, 20(3), 1-13. <https://www.abacademies.org/articles/The-role-of-work-environment-work-motivasi-and-leadership-to-improve-employee-performance-with-job-satisfaction-as-an-intervening-variables-1939-6104-20-3-769.pdf>
- Karuniawati, S. D. J., Halim, A., & Farhan, D. (2022). The effect of training and non-physical work environment on performance mediated by work motivasi. *Management and Economics Journal*, 6(1), 81-90. <https://doi.org/10.18860/mec-j.v6i1.16545>
- Koivunen, T., Pyöriä, P., & Saari, T. (2023). Job pride and work orientation among blue-collar workers in the Finnish vehicle industry. *International Journal of Sociology and Social Policy*, 43(13/14), 229-243.
- Kruyen, P. M., & Sowa, J. E. (2023). Essential but ignored: Including blue-collar government workers into human resource management research. *Public Personnel Management*, 52(4), 475-498. <https://doi.org/10.1177/00910260231187540>
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (1990). *A theory of goal setting and task performance*. Prentice Hall.
- Lubis, A. S., Lumbanraja, P., Absah, Y., & Silalahi, A. S. (2022). Human resource competency 4.0 and its impact on Bank Indonesia employees' readiness for

- transformational change. *Journal of Organizational Change Management*, 35(4/5), 749–779. <https://doi.org/10.1108/JOCM-02-2021-0045>
- Mainka, D., Pestotnik, A., & Altmann, S. (2025). Job design in blue- and white-collar jobs: the influence of transformational leadership on job crafting and i-deals. *Personnel Review*, 54(2), 740-761.
- Marsudiyanto, A. (2025). Addressing fiscal gap between budget availability and financing needs for Indonesian defense strategies. *Asian Journal of Accounting Research*, 10(4), 430–455. <https://doi.org/10.1108/AJAR-10-2024-0417>
- Mustakimah, L., Huriani, Y., & Zulaeha, E. (2023). Tantangan mewujudkan sustainable development goals (SDGs) tentang kesetaraan gender pada masyarakat desa. *Az-Zahra: Journal of Gender and Family Studies*, 4(1), 12–29. <https://doi.org/10.15575/azzahra.v4i1.25462>
- Nordling, P., Staland-Nyman, C., Nwaru, C., Björk, L., Corin, L., & Bertilsson, M. (2025). Managers' support to employees with common mental disorders during the COVID-19 pandemic: the importance of staying in touch. *International Journal of Workplace Health*.
- Ozili, P. K. (2023). The acceptable R-square in empirical modelling for social science research. In *Social research methodology and publishing results*. <https://ssrn.com/abstract=4128165>
- Rahim, A., Rosid, M. H. O., & Hasan, N. (2024). Risk culture and employee performance for optimal organizational success: The mediating role of employee satisfaction and employee engagement. *Management Research Review*, 47(11), 1722–1749. <https://doi.org/10.1108/MRR-12-2023-0892>
- Raziq, M. M., Wazir, R., Memon, M. A., Rice, J. L., & Moazzam, M. (2025). Empowering leadership, employee organizational commitment and organizational citizenship behavior: The roles of leader authenticity and trust. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 74(1), 81–106. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-09-2023-0489>
- Riyanto, F., Amron, A., & Astuti, S. D. (2025). Work-life integration promoting happiness at work: Moderation of work stress. *SA Journal of Industrial Psychology*, 51(1), Article e2265. <https://doi.org/10.4102/sajip.v51i0.2265>
- Rohma, F. F., & Khoirunnisa, F. R. (2024). The effects of knowledge sharing, self-efficacy and performance: Does initiation of structure leadership matter? *Journal of Asia Business Studies*, 18(6), 1505–1528. <https://doi.org/10.1108/JABS-07-2023-0274>
- Saari, T., Leinonen, M., & Tapanila, K. (2022). Sources of meaningful work for blue-collar workers. *Social Sciences*, 11(1), Article 2. <https://doi.org/10.3390/socsci11010002>
- Saleh, M. O., Eshah, N. F., & Rayan, A. H. (2022). Empowerment predicting nurses' work motivasi and occupational mental health. *SAGE Open Nursing*, 8, 1–8. <https://doi.org/10.1177/23779608221076811>

- Siwiyanti, L., Lestari, N. A., & Rizqiani, I. S. (2025). Pelatihan dan pendampingan manajemen organisasi 'Aisyiyah untuk pemberdayaan perempuan. *Abdi: Jurnal Pengabdian dan Pemberdayaan Masyarakat*, 7(2), 564–573. <https://doi.org/10.24036/abdi.v7i2.1322>
- Soomro, R. B., Memon, S. G., & Soomro, M. (2025). Impact of entrepreneurial knowledge, skills, and competencies on MSME performance: An evidence from a developing country. *Asia Pacific Journal of Innovation and Entrepreneurship*, 19(1), 42–72. <https://doi.org/10.1108/APJIE-04-2023-0071>
- Sukmawani, R., Salehah, N. E., Supiati, I. A., Putri, A. A., & Putri, A. C. (2023). Pemberdayaan perempuan melalui pelatihan keterampilan. *BERNAS: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 4(4), 2692–2700. <https://doi.org/10.31949/jb.v4i4.6610>
- Vasudevan, A., & Ford, E. (2022). Motivasi factors and barriers towards initiating and maintaining strength training in women: A systematic review and meta-synthesis. *Prevention Science*, 23(5), 674–695. <https://doi.org/10.1007/s11121-021-01328-2>
- Wahyuni, L., Utaminingsih, A., Al Uyun, D., Riniwati, H., Wike, Setyawati, E., Almira, N. S., & Arifin, N. H. (2024). Women's motivasi in utilizing culture for sustainable economic improvement at Desa Pesanggrahan. *Humaniora*, 36(2), 174–187. <https://doi.org/10.22146/jh.90512>
- Wahyuni, S., Pujiharto, P., Pratama, B. C., & Azizah, S. N. (2023). Analysis of the rate of growth of intellectual capital ability in predicting present and future profitability of Sharia commercial banks in Indonesia. *Asian Journal of Accounting Research*, 8(2), 194–206. <https://doi.org/10.1108/AJAR-10-2021-0226>
- Zakiy, M., & Ramadhani, K. (2024). Linking perceived supervisor listening with OCBIP in Islamic financial institution: Multiple mediation approach. *Journal of Islamic Accounting and Business Research*. Advance online publication.